

**KESESUAIAN DIHAPUSNYA SYARAT BERBAHASA INDONESIA
TERKAIT PENEMPATAN TENAGA KERJA ASING DI
INDONESIA DENGAN TUJUAN PENGATURAN
PENEMPATAN TENAGA KERJA**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat Memperoleh
Gelar Kesarjanaan Dalam Ilmu Hukum**

Oleh :

**DITA ANGGRAINI SHOLIKHAH
NIM : 145010107111121**



**KEMENTRIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS HUKUM
MALANG
2018**

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

KESESUAIAN DIHAPUSNYA SYARAT BERBAHASA INDONESIA TERKAIT PENEMPATAN TENAGA KERJA ASING DI INDONESIA DENGAN TUJUAN PENGATURAN PENEMPATAN TENAGA KERJA

DITA ANGGRAINI SHOLIKHAH
NIM : 145010107111121

Skripsi ini telah dipertahankan di hadapan Majelis Penguji pada tanggal 06 Juni 2018 dan disahkan pada tanggal:

Pembimbing Utama,

Pembimbing Pendamping,

Prof. Dr. Abdul Rachmad Budiono, SH,MH
NIP. 19591118198601 1 002

Ratih Dheviana Puru HT,SH,LLM
NIP. 19790728 200502 2 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Hukum

Ketua Bagian
Hukum Perdata

Dr. Rachmad Safa'at, S.H., M.Si
NIP. 196208051988021001

Dr. Budi Santoso, S.H., LLM
NIP. 19720622 200501 1 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa karya ilmiah hukum ini adalah hasil kerja saya sendiri, kecuali kutipan-kutipan yang telah saya sebutkan sumbernya.

Jika di kemudian hari terbukti karya ini merupakan karya orang lain, saya sanggup dicabut atas gelar keserjanaan saya.

Malang, 16 Mei 2018
Yang Menyatakan,

Dita Anggraini S.
145010107111121



KATA PENGANTAR

Segala puji senantiasa penulis panjatkan kepada Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia yang tiada henti sehingga penulis dapat sampai pada tahap ini, khususnya dengan selesainya skripsi ini.

Selama penulisan serta penyelesaian skripsi, penulis banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Maka pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Allah SWT atas lindungan dan nikmat yang luar biasa yang telah diberikan kepada penulis selama hidup di dunia.
2. Kedua orang tua tersayang yang telah memberikan dukungan, do'a dan motivasi yang tidak terkira serta pengorbanan yang diberikan baik dari segi moril dan materi kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Dr. Rachmad Safa'at, SH., M.Si., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya.
4. Bapak Dr. Budiono Santoso, SH., LLM selaku Ketua Bagian Hukum Perdata.
5. Bapak Prof. Dr. Abdul Rachmad Budiono, SH., MH., selaku Dosen Pembimbing Utama, atas bimbingan dan kesabarannya.
6. Ibu Ratih Dheviana Puru HT., SH., LLM selaku Dosen Pembimbing Pendamping atas bimbingan dan motivasinya.
7. Teman-teman, kakak-kakak tercinta BT 08 terima kasih atas doa dan dukungannya.
8. Untuk yogi terima kasih yang selalu mau direpotkan dan digupuhi setiap pagi buat ngecek kata-kata dan edit daftar isi.
9. Untuk Ike terima kasih yang selalu mendukung, membantu, dan menemani setiap malam untuk begadang mengerjakan skripsi ini.
10. Untuk Hanim terima kasih atas doa, dukungan dan kesabarannya untuk selalu mau direpotkan.
11. Untuk teman-teman konsentrasi perburuhan angkatan 2014 terima kasih atas bantuan dan kerjasamanya.
12. Pihak-pihak lain yang turut membantu selesainya skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis menyadari bahwa di dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, sehingga masukan dan kritik yang bersifat membangun akan selalu penulis harapkan untuk memperbaiki skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak, khususnya bagi penulis pribadi dan pihak lain pada

umumnya. Akhir kata penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya jika dalam proses pembuatan skripsi ini penulis melakukan kesalahan baik yang disengaja maupun tidak disengaja. Semoga Allah SWT mengampuni kesalahan kita dan berkenan menunjukkan jalan yang benar.

Malang, 16 Mei 2018

Dita Anggraini S.



RINGKASAN

Dita Anggraini Sholikhah, Hukum Perburuhan, Fakultas hukum Universitas Brawijaya, Mei 2018, KESESUAIAN DIHAPUSNYA SYARAT BERBAHASA INDONESIA TERKAIT PENEMPATAN TENAGA KERJA ASING DI INDONESIA DENGAN TUJUAN PENGATURAN PENEMPATAN TENAGA KERJA, Prof. Dr. Abdul Rachmad Budiono, S.H., M.H., Ratih Dheviana Puru H.T., S.H., LL.M.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya perubahan peraturan penggunaan pekerja asing di Indonesia melalui Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi No. 16 tahun 2015 yang menggantikan peraturan lama yaitu Permenaker No. 12 tahun 2013. Yang mana salah satu syarat dalam Permenaker No. 16 tahun 2015 dihapus yaitu kewajiban untuk mampu berbahasa Indonesia. Hal tersebut menimbulkan banyak keresahan didalam masyarakat.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka permasalahan hukum dalam penelitian ini adalah mengenai kesesuaian dihapusnya syarat berbahasa Indonesia terkait penempatan kerja asing di Indonesia dengan tujuan pengaturan penempatan tenaga kerja.

Untuk dapat menjawab permasalahan diatas, penelitian hukum ini menggunakan pendekatan perundang-undangan, pendekatan analitis, dan pendekatan konsep. Bahan hukum yang berhubungan dengan masalah yang diteliti diperoleh melalui penelusuran kepustakaan dan akses internet. Bahan-bahan hukum yang telah diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik interpretatif sistematis dan interpretatif gramatikal sehingga dapat disajikan dalam penulisan yang sistematis guna menjawab isu hukum yang telah dirumuskan.

Hasil dari penelitian ini bahwa syarat penggunaan tenaga kerja asing yang diatur di dalam Permenaker No. 16 tahun 2015 tidak sesuai dengan tujuan dibentuknya peraturan tersebut, karena dalam hal penggunaan TKA di Indonesia dimaksudkan untuk melakukan *transfer technology* yang hanya dapat dilakukan selama kewajiban mampu berbahasa Indonesia dijadikan syarat. Selain itu syarat tersebut tidak menjadikan alasan bagi investasi asing untuk tidak masuk ke Indonesia justru faktor yang mempengaruhi adalah bagian pemerintahan bukan dari ketenagakerjaan.

SUMMARY

Dita Anggraini Sholikhah, Labour Law, Faculty of Law Universitas Brawijaya, May 2018, FULLY DECLARATION OF INDONESIAN LABOUR REGULATION RELATED TO FOREIGN LABOUR PLACEMENT IN INDONESIA WITH PURPOSE REGULATION OF LABOUR PLACEMENT, Prof. Dr. Abdul Rachmad Budiono, S.H., MH., Ratih Dheviana Puru H.T., S.H., LL.M.

This research is based on the change of regulation on the use of foreign workers in Indonesia through Ministerial Decree no. 16 of 2015, which replaces the old regulation of Permenaker no. 12 year 2013. Which one of the requirements in Permenaker No. 16 years 2015 removed the obligation to be able to speak Indonesian. This creates a lot of unrest within the community.

Based on the above background, then the legal issues presented in this study is about the appropriateness of the deletion of Indonesian language requirements related to foreign work placement in Indonesia with the purpose of arranging the placement of workers.

To be able to answer the above problems, this legal research using statute approach, analytical approach, and concept approach. Legal material related to the problem studied was obtained through library search and internet access. The legal materials that have been obtained are then analyzed by using interpretive systematic and grammatical interpretive techniques so that it can be presented in systematic writing to answer the legal issues that have been formulated.

The results of this study that the terms of use of foreign workers are regulated in Permenaker No. 16 of 2015 is not in accordance with the objective of the establishment of the regulation, because in the case of the use of foreign workers in Indonesia is intended to transfer technology that can only be done as long as the obligation to speak Indonesian as a condition. In addition, these conditions do not make a reason for foreign investment to not go to Indonesia instead of factors that affect the government is not part of the employment.

DAFTAR ISI

Halaman Pengesahan	ii
Surat Pernyataan Keaslian Skripsi	iii
Kata Pengantar	iv
Ringkasan	vi
Summary.....	vii
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian	10
E. Sistematika Penulisan.....	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	13
A. Kajian Umum Tentang Perlindungan Hukum	13
B. Kajian Umum tentang Hubungan Kerja	18
C. Kajian Umum tentang Kesempatan Kerja	30
BAB III METODE PENELITIAN	36
A. Jenis Penelitian.....	36
B. Pendekatan Penelitian	37
C. Jenis Bahan Hukum	38
D. Teknik Penelusuran Bahan Hukum	40
E. Teknik Analisis Bahan Hukum.....	41
F. Definisi Konseptual.....	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	43
A. Analisis Peraturan Perundang – Undangan Tenaga Kerja Asing di Indonesia	43
B. Tujuan Pengaturan Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.....	69
C. Analisis Jenis Perjanjian Kerja Penggunaan Tenaga Kerja Asing	71
D. Kesesuaian dihapusnya syarat bahasa Indonesia dengan Tujuan Dari Dibentuknya Peraturan Menteri Tenaga Kerja Transmigrasi No. 16 tahun 2015 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing	75
1. Masyarakat Ekonomi Asean (MEA).....	75
2. Kesesuaian Dihapusnya Syarat Penggunaan TKA	86
3. Peraturan Tingkat Daerah Yang Mensyaratkan Kewajiban Untuk Dapat Berkomunikasi Dalam Bahasa Indonesia.....	111
BAB V PENUTUP	114
A. Kesimpulan	114

B. Saran.....	115
DAFTAR PUSTAKA	117
LAMPIRAN.....	122



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Penelitian Mengenai Tenaga Kerja Asing	8
Tabel 4.1 Analisis Peraturan Perundang-Undangan.....	59
Tabel 4.2 Jumlah TKA yang Bekerja di Indonesia.....	87
Tabel 4.3 Faktor Penghambat Investasi di Indonesia.....	98



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan ekonomi di Indonesia khususnya pada tahun 2015 telah mengalami keterpurukan. Keterpurukan ekonomi yang terjadi ialah dengan menurunnya nilai tukar rupiah terhadap dollar. Sebagai contoh pada tahun 2015, nilai rupiah mengalami depresiasi terhadap dollar Amerika hingga 0,58% menjadi Rp. 13.306.43 per dollar Amerika.¹ Keterpurukan ekonomi yang dialami oleh negara tidak sedikit berdampak terhadap ketidak stabilan perusahaan, sehingga membuat jumlah tenaga kerja mengalami PHK. Jadi sangat dibutuhkan lapangan pekerjaan yang sangat luas di Indonesia.

Jumlah penduduk di Indonesia saat ini pada bulan Juli 2017 mencapai lebih dari 262 juta jiwa, dimana Indonesia juga telah menduduki tingkat ke-4 di dunia dan terbesar di kawasan Asia Tenggara dengan jumlah penduduk yang dimiliki.² Selain itu Indonesia merupakan negara terbesar dengan tingkat pengangguran ke-3 di dunia. Tingginya jumlah pengangguran di Indonesia sebesar 10.000 orang, dari bulan Agustus 2016 dengan jumlah 7,03 juta orang menjadi 7,04 juta pada bulan Agustus 2017.³ Tingginya tingkat pengangguran di Indonesia karena banyak faktor seperti tingkat pendidikan serta lapangan

¹ Berita Resmi Statistik Badan Pusat Statistik, No 65/07/Th. XVIII, "*Perkembangan Nilai Tukar Eceran Rupiah Juni 2015*", 15 Juli 2015, www.bps.go.id/diakses pada 10 September 2015 pukul 21.20 WIB

² Bagus Prasetyo, "*Menilik Kesiapan Dunia Ketenagakerjaan Indonesia Menghadapi MEA*", Jurnal Rechts Vinding, Volume 3, No.2 Agustus 2014, hlm 2.

³ Deni Setiawan, "*Data Terkini, Jumlah Penduduk Indonesia Lebih Dari 262 Juta Jiwa*", <http://jateng.tribunnews.com/2017/08/02/data-terkini-jumlah-penduduk-indonesia-lebih-dari-262-juta-jiwa> diakses pada tanggal 2 Agustus 2017 pukul 09.41 WIB.

pekerjaan yang kurang memadai. Hal tersebut akan berdampak terhadap kemiskinan, kriminalitas, dan juga masalah politik yang semakin meningkat. Angka pengangguran yang terjadi di Indonesia jika dibandingkan dengan jumlah angkatan kerja dan yang sudah bekerja sangat tidak seimbang. Namun dalam hal ini tidak hanya dilihat dari perbandingan antara jumlah angkatan kerja dan yang sudah bekerja, tetapi angka pengangguran yang semakin meningkat di setiap tahunnya membuat masyarakat menjadi resah karena tidak menutup kemungkinan angka tersebut semakin melonjak.

Dengan keadaan Indonesia yang merupakan negara berkembang, Indonesia mempunyai permasalahan yang signifikan baik dari bidang hukum, ekonomi, sosial, dan lain sebagainya. Apalagi dengan adanya Masyarakat Ekonomi Asean yang disingkat sebagai MEA mulai di berlakukan pada tanggal 31 Desember 2015, yang mana Indonesia telah menyetujui program besar dari ASEAN. Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) ialah bentuk integrasi ekonomi regional yang dibentuk untuk dapat dicapai pada tahun 2015.

Jumlah populasi, luas, letak geografi dan Produk Domestik Bruto (PDB) merupakan aset terbesar bagi Indonesia sebagai anggota ASEAN, dan diharapkan Indonesia akan menjadi pemain besar dalam ASEAN *Economic Community* (AEC).⁴ Sehingga MEA dapat menjadikan kesempatan yang baik bagi Indonesia, karena hambatan perdagangan akan cenderung menurun bahkan sampai tidak ada. Pada saat ini yang menjadi hambatan bagi Indonesia

⁴ Dwi Siswaningsih, "*Peluang dan Tantangan Indonesia (Pasar Bebas Asean)*" , Direktorat Jendral Kerjasama Asean, Warta Ekspor, Januari, 2015.

ialah masalah perekonomian, dimana hal itu mengakibatkan jumlah pengangguran di Indonesia semakin meningkat.

MEA memiliki tujuan utama yaitu dengan menjadikan ASEAN sebagai pasar tunggal dan basis produksi, yang mana terjadi arus barang, jasa, investasi dan tenaga terampil serta aliran modal yang lebih bebas. Pada awalnya MEA akan diberlakukan mulai tahun 2020, namun dengan adanya kesenjangan masyarakat ASEAN dengan negara maju dan atas sikap bergantungnya masyarakat yang tidak juga mereda, maka berlakunya MEA dipercepat pada akhir tahun 2015.⁵

Tujuan Indonesia tergabung dalam ASEAN yaitu ingin mempercepat pertumbuhan ekonomi, kemajuan sosial, dan perkembangan kebudayaan di kawasan Asia Tenggara. Selain itu karena MEA memiliki keistimewaan pada pasar bebas di dalam bidang tenaga kerja terampil, dimana nantinya Tenaga Kerja Asing (TKA) dapat masuk ke negara yang merupakan anggota ASEAN dengan bebas.⁶

Hadirnya TKA dalam perekonomian Indonesia dapat menciptakan daya saing yang kompetitif, adapun kehadiran TKA merupakan suatu kebutuhan dan suatu tantangan yang harus dihadapi karena Indonesia membutuhkan TKA dalam berbagai sektor. Adapun penggunaan TKA secara filosofis yaitu dapat dilihat dari asas manfaat, aspek keamanan, dan aspek legalitas, yang mana dengan masuknya TKA yang terpenting harus mendapatkan ijin kerja dari

⁵ ---, “*Cetakan Biru Komunitas Ekonomi Asean*”, Direktorat Jendral Kerjasama Asean, Departemen Luar Negeri RI, 2009.

⁶ Derby Dea, “*ASEAN*”, <https://derbydeaa.wordpress.com/tag/latar-belakang-dan-tujuan-di-bentuknya-asean>, diakses pada 25 Januari 2014, pukul 09.17

Menteri tenaga Kerja, dimana hal itu juga sejalan dengan pengertian penggunaan TKA yaitu, dapat memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang professional di bidang tertentu yang belum dapat terisi oleh TKI dengan percepatan ahli teknologi dan peningkatan investasi.⁷

Secara universal MEA memiliki keterkaitan untuk dapat menuntut adanya kesempatan dan perlakuan yang sama terhadap tenaga kerja barang dan jasa⁸, namun karena tenaga kerja yang dimiliki oleh Indonesia sebagian besar merupakan *unskilled labour*.⁹ Dimana terdapat adanya faktor *unskilled labour* yaitu disebabkan karena sebagian besar masih berpendidikan SD ke bawah dengan hasil data yang diberikan oleh BPS pada bulan Februari 2016 mencapai 52,43 juta orang.¹⁰ Sehingga hal ini nantinya tidak ada batasan atau perlakuan apapun terhadap setiap orang untuk bekerja di dalam negaranya sendiri maupun di luar negeri yang dapat menyebabkan ketidakadilan.

TKA yang dapat bekerja di Indonesia pada dasarnya adalah TKA yang dapat membawa skill untuk *transfer of knowledge* atau *transfer teknologi* kepada TKI, selain itu juga diharapkan untuk dapat membawa modal (investor) ke Indonesia.

⁷ Suhandi, "*Pengaturan Ketenagakerjaan Terhadap Tenaga Kerja Asing Dalam Pelaksanaan Masyarakat Ekonomi Asean*", Jurnal Prespektif, Volume XXI No. 2, 2016

⁸ Asri Wijayanti, "*Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*", sinar Grafika, Jakarta, 2013, hlm 16.

⁹ Menurut kualitasnya, tenaga kerja dibedakan atas 3 hal yaitu :

- Tenaga kerja terdidik (*skilled labour*) adalah tenaga kerja yang memerlukan pendidikan terlebih dahulu dalam waktu yang cukup lama. Misalnya : dokter, akuntan, dll.
- Tenaga kerja terlatih (*trained labour*) adalah tenaga kerja yang memerlukan pelatihan dan pengalaman terlebih dahulu. Seperti : sopir, montir, dll.
- Tenaga kerja tidak terdidik (*unskilled labour*) adalah tenaga kerja yang memerlukan pelatihan ataupun pendidikan khusus. Seperti : kuli bangunan, pembantu rumah tangga, dll.

¹⁰ Publikasi BPS, "*Laporan Bulanan Data Sosial Ekonomi September 2016*". <http://www.bps.go.id/index.php/Publikasi>, 12 September 2016.

Pada bulan November 2016 jumlah TKA yang masuk ke Indonesia mencapai 74.183 pekerja meningkat hingga 7,5 persen dari posisi akhir 2015 yaitu 69.025 pekerja¹¹ Keberadaan TKA membuat pemerintah melakukan upaya hukum dengan mempercepat pengesahan Permenaker No. 16 tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan TKA, atas perubahan dari Permenaker No. 12 tahun 2013. Dibentuknya Permenaker No. 16 tahun 2015 dimaksudkan untuk dapat mengendalikan penggunaan TKA serta sebagai pedoman bagi para pemangku kepentingan.¹² Akan tetapi dengan diberlakukannya Permenaker tersebut mendapat sambutan yang kurang baik oleh masyarakat. Para buruh/pekerja tidak setuju dengan adanya Permenaker No. 16 tahun 2015 yang telah menghapuskan syarat kewajiban dapat berkomunikasi dalam bahasa Indonesia bagi TKA yang bekerja di Indonesia, karena hal itu dapat mematikan buruh dan membela TKA.¹³

Pembuatan Permenaker No.16 Tahun 2015 disebabkan karena permintaan Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) dan pemerintah yang bertujuan untuk dapat meningkatkan investasi dan memudahkan TKA untuk bekerja di Indonesia. Hal ini dapat diperkuat dengan pernyataan **Pramono Anung**, sebagai Sekretaris Kabinet mengatakan: “memang presiden menyampaikan secara spesifik syarat untuk pekerja asing dapat berbahasa Indonesia agar dihapuskan, ini dilakukan supaya investasi Indonesia berjalan

¹¹ Tim Analisis Apindo, “*Fact Sheet-Ketenagakerjaan & Hubungan Industrial*”, https://apindo.or.id/userfiles/publikasi/pdf/Fact_Sheet_APINDO--Ketenagakerjaan_20_Februari_2017-1.pdf diakses pada 20 Februari 2017 pukul 21.16 WIB

¹² Pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 16 tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

¹³ Joko panji Sasongko, “*Penolakan Atas tenaga Kerja Asing Menguat Dalam Demo Buruh*”, <http://www.cnnindonesia.com/nasional/20150901141500-20-75891/penolakan-atas-tenaga-kerja-asing-menguat-dalam-demo-buruh/> diakses pada 1 September 2015 pukul 14.15 WIB.

dengan lancar”.¹⁴ **Hanif Dhakiri**, selaku Menteri Ketenagakerjaan juga menegaskan bahwa : “Selama ini banyak perusahaan yang mengeluh atas syarat bagi TKA untuk bisa berbahasa Indonesia, maka syarat tersebut dihapuskan agar TKA yang masuk ke Indonesia tidak terhambat, karena banyaknya perusahaan yang selama ini membatalkan untuk berinvestasi di Indonesia”.¹⁵

Tidak dapat dipungkiri lagi bahwa negara memang masih membutuhkan Investor asing dan disisi lain TKA juga berhak untuk mendapatkan kesempatan kerja di dalam negeri, maka untuk dapat mengantisipasi hal yang dapat mengancam stabilitas negara termasuk kepada TKI, dibutuhkan suatu regulasi yang dapat melindungi TKI dari masuknya TKA dengan mengatur persyaratan untuk TKA dan mengenai pengamanan penggunaan TKA.

Peraturan bagi TKA yang bekerja di Indonesia diatur di dalam Undang – Undang Ketenagakerjaan¹⁶, dimana hal itu telah tercantum didalam Bab VII yaitu pasal 42 sampai pasal 49. UUK telah menegaskan bahwa TKA merupakan warga negara asing yang disingkat sebagai WNA pemegang visa yang bermaksud untuk bekerja di Indonesia.¹⁷ Peraturan – peraturan yang telah diberikan kepada TKA bertujuan agar dapat melindungi TKI supaya

¹⁴ Indra Akunto, “*Pemerintah Hapus Syarat Mampu Berbahasa Indonesia untuk Pekerja Asing*”, (Kompas, 11 April 2017, Pukul 09.30 WIB)

¹⁵ Tri Wahyuni, “*Alasan Menaker Hapus Syarat TKA bisa Berbahasa Indonesia*”, (Kompas, 26 Maret 2017, Pukul 09.40 WIB)

¹⁶ Undang – Undang Ketenagakerjaan yang dimaksud ialah Undang – Undang republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara republic Indonesia tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279. Dengan berlakunya Undang – Undang tersebut, maka Undang – Undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan tenaga Kerja Asing. Lembaran Negara republic Indonesia Nomor 8 8 tahun 1958 menjadi tidak berlaku atau dicabut.

¹⁷ Undang - Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2003 No 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No 4279.

mendapatkan kesempatan kerja. Oleh karena itu diperlukannya mekanisme dan prosedur yang telah ditentukan dalam perundang – undangan yang berlaku untuk TKA bisa bekerja di Indonesia.¹⁸

Syarat – syarat bagi TKA yang diatur sebelumnya dalam Permenaker No. 12 tahun 2013 dalam pasal 26, yakni :¹⁹

Persyaratan yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja dalam mempekerjakan TKA ialah :

- a. TKA harus memiliki pendidikan yang sesuai dengan syarat jabatan yang akan diduduki;
- b. TKA harus memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki minimal 5 (lima) tahun dengan membuktikan sertifikat kompetensi atau pengalaman kerja yang sesuai dengan jabatan yang diduduki;
- c. Bersedia membuat pernyataan untuk mengalihkan keahlian kepada TKI pendamping, dan;
- d. Dapat berkomunikasi dalam bahasa Indonesia.

Kemudian peraturan tersebut diubah menjadi Permenaker No. 16 tahun 2015 yang syarat tersebut wajib dipenuhi bagi TKA saat dipekerjakan oleh pemberi kerja ialah :²⁰

- a. Pendidikan harus dimiliki oleh TKA yang sesuai dengan syarat jabatan yang akan diduduki;
- b. Sertifikasi kompetensi atau pengalaman kerja harus dimiliki oleh TKA sesuai dengan jabatan yang akan didudukinya minimal 5 (lima) tahun;
- c. Surat pernyataan untuk wajib mengalihkan keahlian terhadap TKI pendamping harus dibuat dengan dibuktikan laporan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan;

¹⁸ Agusmidah, *“Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Dinamika dan Kajian Teori”*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, hlm 111.

¹⁹ Pasal 26 ayat 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 16 tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan TKA.

²⁰ Pasal 36 ayat 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 12 tahun 2013 tentang Tata Cara Penggunaan TKA.

- d. TKA yang sudah bekerja lebih dari 6 bulan harus memiliki NPWP;
- e. Bukti polis asuransi harus dimiliki TKA pada asuransi yang berbadan hukum Indonesia, dan;
- f. Kepesertaan Jaminan Sosial Nasional bagi TKA yang bekerja lebih dari 6 bulan.

Peraturan mengenai syarat – syarat TKA yang tercantum di dalam Permenaker No. 16 tahun 2015 mengalami beberapa perubahan, salah satunya ialah dihapusnya syarat bagi TKA untuk dapat berkomunikasi dalam bahasa Indonesia. Serta terdapat penambahan syarat yang tercantum di dalam huruf d, e, dan f. Sedangkan dalam Permenaker No. 22 tahun 2014 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri mensyaratkan TKI untuk dapat berbahasa sesuai dengan negara dimana TKI tersebut ditempatkan. Persyaratan tersebut berlaku bagi tenaga kerja *skilled* maupun *unskilled*.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka permasalahan yang perlu di bahas ialah apakah dilakukannya penghapusan syarat bagi TKA untuk dapat berkomunikasi dalam bahasa Indonesia sudah sesuai dengan tujuan dari dibentuknya Permenaker No. 16 tahun 2015?

Tabel 1.1

Daftar Penelitian Mengenai Tenaga Kerja Asing

No	Nama Peneliti, Asal Instansi, dan Tahun Penelitian.	Judul Penelitian	Rumusan Masalah	Perbedaan
1.	Tiara Khurin (Bagian Hukum perburuhan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya)	Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Atas Masuknya TKA Terkait Kesempatan Kerja Dalam Menghadapi MEA.	Apakah peraturan perundang – undangan Indonesia memberikan perlindungan hukum bagi TKI atas masuknya TKA terkait kesempatan kerja dalam menghadapi MEA.	- Skripsi Tiara Khurin lebih kepada peraturan perundang – undangan Indonesia dalam hal pemberian perlindungan hukum bagi TKI, yang mana peraturan tersebut dapat menimbulkan kekaburan hukum /

				<p>ketidak pastian hukum, dikarenakan dalam waktu yang singkat permenaker no.16 tahun 2015 dan permenaker no. 35 tahun 2015 diterbitkan.</p> <p>- Sedangkan, penulis disini lebih kepada bentuk peraturan dari permenaker no. 16 tahun 2015, dalam hal syarat penggunaan TKA yang mana telah menghapuskan kewajiban dapat berkomunikasi dalam bahasa Indonesia sesuai atau tidak dengan tujuan dibentuknya permenaker tersebut.</p>
--	--	--	--	---

B. Rumusan Masalah

Apakah penghapusan syarat bagi TKA untuk dapat berkomunikasi dalam bahasa Indonesia sudah sesuai dengan tujuan dari dibentuknya Permenaker No. 16 tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan TKA?

C. Tujuan Penelitian

Untuk menganalisis kesesuaian terkait dengan syarat penggunaan TKA di Indonesia dalam Permenaker No. 16 tahun 2015 yang telah menghapus syarat kewajiban bagi TKA untuk dapat berkomunikasi dalam bahasa Indonesia, agar tidak terjadi peningkatan pengangguran dalam negeri.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari dilakukannya penelitian ini yaitu:

1. Secara Teoritis :

Secara teoritis diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat dan memperluas keilmuan bagi pengembangan ilmu hukum di bidang hukum perdata khususnya konsentrasi hukum perburuhan yang berkaitan dengan TKA untuk melakukan proses penyaluran alih teknologi bagi TKI dalam berlakunya MEA.

2. Secara Praktis :

a. Bagi Pemerintah

Secara praktis diharapkan dapat memberikan informasi bagi pemerintah dalam membuat suatu peraturan di dalam bidang ketenagakerjaan agar selalu dapat memperhatikan hak tenaga kerja.

b. Bagi Masyarakat

Secara praktis diharapkan dapat memberikan manfaat bagi masyarakat untuk menambah wawasan pengetahuan dalam bidang ketenagakerjaan untuk mendapatkan hak sebagai tenaga kerja.

c. Bagi Tenaga Kerja

Secara praktis diharapkan dapat membantu TKI agar memperoleh hak yang sama sebagai warga negara Indonesia.

d. Bagi Pemberi Kerja

Secara praktis diharapkan dapat memberikan informasi terhadap pemberi kerja agar dapat mengutamakan TKI dibandingkan dengan TKA.

E. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan mengenai latar belakang, rumusan masalah yang melatar belakangi dari ditulisnya penelitian ini serta tujuan dan manfaat penulisannya.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan konsep yang berkenaan dengan perlindungan hukum bagi TKI dalam permenaker no. 16 tahun 2015 tentang tata cara penggunaan tenaga kerja asing.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai jenis penelitian, pendekatan penelitian, yang telah digunakan sampai dengan analisis bahan hukum.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai analisis terkait bentuk peraturan pemerintah terkait dengan syarat penggunaan TKA di Indonesia dalam Permenaker No.16 tahun 2015

yang telah menghapuskan syarat kewajiban bagi TKA untuk dapat berkomunikasi dalam bahasa Indonesia.

BAB V : PENUTUP

Bab ini membahas mengenai kesimpulan dan saran untuk pemerintah, TKA dan TKI serta pemberi kerja yang berkaitan dengan pembahasan penelitian.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Umum Tentang Perlindungan Hukum

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Dalam kehidupan bermasyarakat baik perseorangan maupun kelompok perlindungan hukum adalah suatu hal yang penting untuk dapat ditegakkan¹, karena kaitannya dengan hukum dalam masyarakat memiliki istilah *vox populi vox dei* yang berarti bahwa suara rakyat adalah suara tuhan.² Perlindungan hukum bagi masyarakat juga merupakan konsep universal yang berarti bahwa yang ditetapkan dan dianut oleh negara yang mengedepankan diri sebagai negara hukum.³ Perlindungan hukum dalam satu bidang dengan bidang yang lainnya dapat berbeda – beda, karena yang membahas perlindungan hukum dalam bentuk buku maupun literatur hanya melihat dari satu sudut pandang saja yang menjadikan hal itu menjadi terbatas.

Perlindungan Hukum memiliki frasa yang berasal dari kata “perlindungan” dan “hukum”. Jika kata tersebut diartikan dalam bentuk gramatikal atau tata bahasa, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia memiliki arti, yaitu : “ tempat berlindung; hal (perbuatan dsb) memperlindungi ”. selanjutnya pengertian dari kata hukum menurut KBBI ialah :

¹ Rena Yulia, “**Viktimologi : Perlindungan Hukum Terhadap Korban Kejahatan**”, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2013, hlm 59.

² Soetandyo Wignjosebroto, “**Hukum dalam Masyarakat**”, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2013, hlm 3.

³ Ridwan HR, “**Hukum Administrasi Negara**”, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, hlm 282.

“Hukum merupakan : a) peraturan yang mengikat, yang telah dikukuhkan oleh pengusaha atau pemerintah; b) pengendalian yang diatur dalam bentuk undang – undang dan sebagainya untuk mengatur pergaulan hidup masyarakat; c) suatu kaidah atau ketentuan dalam peristiwa tertentu; d) keputusan para hakim terdahulu dalam pengadilan”.

Selanjutnya jika kata perlindungan dengan hukum digabungkan akan memberikan pengertian yang berupa, perlindungan hukum ialah suatu bentuk perlindungan yang dapat diberikan dari peraturan perundang – undangan agar dapat melindungi suatu subjek hukum atas haknya.

Menurut bidang ketenagakerjaan perlindungan hukum ialah, suatu bentuk perlindungan yang diberikan peraturan perundang – undangan khususnya di bidang ketenagakerjaan untuk melindungi hak para pekerja dari hal tertentu yang akan mengakibatkan pelanggaran hak – hak yang seharusnya di dapatkan.

a. Bentuk Perlindungan Hukum

Perlindungan Hukum memiliki 2 bentuk⁴, yaitu :

1) Perlindungan Hukum Preventif

Kata preventif memiliki arti yang menurut KBBI ialah “bersifat mencegah”, yang berarti perlindungan hukum preventif itu

⁴ Philipus M. Hadjon, “Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia Sebuah Studi tentang Prinsip – Prinsipnya, Penanganannya oleh Pengadilan Dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pemberontakan Peradilan Administrasi”, Peradaban, Surabaya, 1987, hlm 3.

mengarahkan kepada adanya suatu pencegahan dimana keputusan pemerintah diberikan atas suatu sengketa yang terjadi.⁵

2) Perlindungan Hukum Represif

Selain itu ada juga perlindungan hukum represif, yang secara gramatikal mempunyai arti menekan, mengekang, menahan, atau pun menindas, dan bisa bersifat menyembuhkan. Yang berarti bahwa penyelesaiannya itu dilakukan ketika sengketanya sudah terjadi, karena didalam upaya pencegahan terjadi kegagalan atau tidak berhasil.

2. Perlindungan Hukum bidang Ketenagakerjaan

Dalam perlindungan ini yang di lindungi adalah tenaga kerjanya. Adapun menurut bahasa Belanda menyebutkan “*Arbeidsbescherming*” yang artinya ialah “perlindungan buruh”, sedangkan menurut bahasa Inggris menyebutkan “*employee protection*” yang mengartikan bahwa “perlindungan itu hanya di berikan terhadap lingkungan kerjanya sendiri, dimana hal itu diberikan dengan cara menuntun maupun pengakuan hak asasi manusia ditingkatkan, melalui norma – norma yang berlaku perlindungan diberikan secara fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi”.⁶

Adapun macam – macam bentuk perlindungan hukum dalam bidang ketenagakerjaan menurut **Imam Soepomo**, ialah⁷ :

⁵ Tiara Khurin, “**Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Atas Terkait Kesempatan Kerja Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean**”, Skripsi, Malang, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, 2016.

⁶ Abdul R. Saliman, “**Hukum Bisnis untuk Perusahaan (Teori dan Contoh Kasus)**”, Jakarta, Pernada Media Group, 2010, hlm 270.

⁷ Ibid, hlm 271.

a) Perlindungan ekonomis

Dalam perlindungan ini disebut sebagai jaminan sosial, maksud dari perlindungan ekonomis ialah perlindungan yang ditujukan kepada pekerja yang berkaitan dengan usaha – usaha dalam memberikan penghasilan yang cukup.

b) Perlindungan sosial

Dalam perlindungan ini disebut sebagai kesehatan kerja, maksud dari perlindungan sosial ialah suatu perlindungan yang ditujukan kepada usaha kemasyarakatan, yang memiliki tujuan untuk dapat memberikan kepada pekerja agar dapat mengembangkan perikehidupannya dalam bermasyarakat.

c) Perlindungan teknis

Dalam perlindungan ini disebut sebagai keselamatan kerja, maksud dari perlindungan teknis ialah perlindungan yang kaitannya kepada usaha – usaha agar dapat menjaga pekerja yang mengalami bahaya kecelakaan yang disebabkan baik dari alat kerja ataupun bahan kerja dari perusahaan.

Selain itu juga terdapat pada rujukan lain dalam skripsi yang ditulis oleh **Tiara Khurin** dimana **Imam Soepomo** menyebutkan bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja antara lain yaitu⁸ :

a) Bidang penempatan kerja

Bidang ini disebutkan dengan masa pra penempatan, yang dapat dikerjakan sebelum terjadi hubungan kerja.

⁸ Tiara Khurin, Op.Cit, hlm 17

b) Bidang hubungan kerja

Bidang ini awal mula terjadinya hubungan kerja ialah dengan dilakukannya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja, yang mana hal itu dapat dibatasi oleh waktu yang disebut PKWT maupun tanpa batas waktu yang disebut sebagai PKWTT.

c) Bidang kesehatan kerja

Bidang ini menyatakan bahwa hubungan kerja harus dilindungi dengan suatu jaminan sosial dan ketenagakerjaan, dimana hal itu berkaitan dengan jaminan kesehatan para pekerja.

d) Bidang keamanan kerja

Pada bagian keamanan kerja, pekerja berhak atas perlindungan yang berupa keamanan saat melakukan pekerjaan.

e) Bidang jaminan sosial buruh

Selain itu bentuk perlindungan lainnya adalah jaminan sosial yang di berikan kepada para pekerja, dimana hal itu telah diatur oleh Undang – Undang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).

Namun perlindungan hukum tidak hanya dengan bentuk perlindungan yang telah disampaikan oleh **Imam Soepomo** yang memiliki 5 bentuk bidang, tetapi hak – hak lainnya yang harus terpenuhi di dalam kehidupan setiap manusia, seperti hak untuk dapat hidup sejahtera dan mendapatkan pekerjaan yang layak. Dimana hal itu telah tertuang di dalam UUD NRI 1945, jika masyarakat saja tidak mendapatkan kesempatan untuk memperoleh pekerjaan, maka kelima bentuk bidang tersebut tidak akan terpenuhi.

B. Kajian Umum tentang Hubungan Kerja

1. Pengertian Hubungan kerja

Hubungan kerja adalah hal yang tidak dapat dipisahkan dari dunia ketenagakerjaan, bahkan termasuk dari suatu hal yang dilindungi di dalam bidang ketenagakerjaan. Hal ini dikarenakan hubungan kerja adalah suatu hubungan yang paling esensial dalam hukum ketenagakerjaan, dimana terdapat hubungan kerja yang akan melahirkan suatu hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja.⁹

Menurut **Imam Soepomo**, pengertian hubungan kerja adalah “suatu hubungan yang terjadi antara seorang buruh dan seorang majikan, dimana suatu hubungan itu dapat terjadi apabila adanya suatu perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Dalam suatu perjanjian tersebut telah mengikat kedua belah pihak, satu pihak seorang pekerja/buruh bersedia untuk bekerja dengan menerima upah sedangkan yang memberikan upah ialah seorang pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh”.¹⁰

Undang – Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 juga mengatur mengenai pengertian hubungan kerja yang menyebutkan bahwa “Hubungan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, dimana dalam hal ini memiliki unsur sebagai pekerja, upah dan

⁹ Budi Santoso, “**Perjanjian Kerja Bersama : Teori, Cara Pembuatan dan Kasus**”, UB Press, Malang, 2012, hlm 2.

¹⁰ Abdul Khakim, “**Dasar – Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**”, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hlm 39.

pemerintah”.¹¹ Dengan demikian pengertian hubungan kerja dapat terjadi karena adanya suatu perjanjian antara pengusaha/buruh.¹²

Sebagai dasar dari pembahasan tentang hubungan kerja adapun hal – hal yang dapat berkenaan dengan¹³:

- a. Dalam pembuatan perjanjian kerja merupakan dasar hubungan kerja;
- b. Memiliki hak dan kewajiban setiap para pihak (pekerja/buruh dan majikan/pengusaha);
- c. Berakhirnya hubungan kerja, dan ;
- d. Penyelesaian perselisihan antar para pihak yang bersangkutan.

Menanggapi pendapat tersebut, pengertian hubungan kerja telah ditemukan unsur – unsurnya. Unsur tersebut terdiri dari para pihak dimana ada pengusaha dan pekerja/buruh, adanya perjanjian kerja, upah, serta perintah. Adapun tanggapan dari para ahli mengenai unsur hubungan kerja yang memiliki 4 unsur yaitu:

- a. Adanya unsur pekerjaan;
- b. Adanya unsur perintah orang lain;
- c. Adanya upah;
- d. Terbatas waktu tertentu.

Empat unsur diatas memiliki persamaan dan juga perbedaan. Unsur yang sudah di kutip berdasarkan pengertiannya tidak memiliki waktu tertentu, sedangkan unsur dari hasil kutipan para ahli tidak menuliskan para pihak sebagai unsurnya. Terdapat ketidak seimbangan kedudukan dalam hubungan

¹¹ Pasal 1 angka 15 Undang – Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹² Lalu Husni, “**Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi**”, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2003, hlm 53.

¹³ Agusmidah, Op.Cit, hlm 44.

kerja antara para pihak, yaitu kedudukan pekerja yang berada dalam pihak yang lemah dan pengusaha berada dalam sisi yang kuat.¹⁴

Terdapat dasar hukum untuk mewujudkan suatu hubungan kerja, yaitu¹⁵ :

- a. Pembuatan perjanjian kerja, karena merupakan suatu hal utama dalam hubungan kerja;
 - b. Kewajiban pemberi kerja untuk membayar upah, serta hak dari buruh untuk mendapatkan upah;
 - c. Kewajiban pekerja untuk dapat melakukan pekerjaannya, serta hak dari pemberi kerja atas selesainya suatu pekerjaan.
 - d. Berakhirnya suatu hubungan kerja; dan
 - e. Cara penyelesaian perselisihan antara para pihak untuk dapat menyelesaikan dengan baik.
2. Perjanjian Kerja dalam Hubungan Kerja

2.1 Pengertian Perjanjian Kerja

Pengertian Perjanjian Kerja menurut KUHPerdara pasal 1601a mengatakan bahwa¹⁶ :

“Perjanjian kerja ialah suatu perjanjian yang mana pihak pertama merupakan seorang buruh yang sudah terikat oleh pihak lain yaitu si majikan agar dapat diperintah dalam waktu tertentu untuk melakukan pekerjaan dan menerima upah”.

¹⁴ Budi Santoso, Op.Cit, hlm 3.

¹⁵ Halili Toha dan Hari Pramono, “**Hubungan Kerja antara Majikan dan Buruh**”, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 1991, hlm 12.

¹⁶ Kitab Undang – Undang Hukum Perdata

Undang – Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dalam pasal 1 angka 14 mengatakan sebagai berikut¹⁷ :

“Perjanjian Kerja ialah suatu perjanjian yang berisikan tentang syarat kerja, kewajiban dan hak antara kedua belah pihak yang dibuat oleh pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja”.

Menurut **Imam Soepomo** mengatakan¹⁸ “perjanjian kerja ialah suatu perjanjian yang mana pihak kesatu ialah buruh dapat mengikatkan diri untuk bisa bekerja dengan mendapatkan upah dari pihak kedua yaitu majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan si buruh dengan memberi upah”.

Menanggapi pengertian perjanjian kerja menurut KUHPerdata dan Undang – Undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 memiliki sifat yang berbeda.¹⁹ Dalam KUHPerdata bahwa ciri khas perjanjian kerja adalah dibawah perintah pihak lain, dimana hal itu memiliki makna bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan. Hal tersebut menanggapi bahwa adanya wewenang perintah itulah yang dapat membedakan antara prjanjian kerja dengan perjanjian lainnya.

Sedangkan di dalam Undang – Undang No. 13 tahun 2003 memiliki sifat yang lebih umum, karena menunjuk kepada hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang memuat syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

¹⁷ Pasal 1 angka 14 Undang – Undang no. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹⁸ Lalu Husni. Op.Cit. hlm 54.

¹⁹ Ibid. hlm 55.

a. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Dalam Bab IX tentang Hubungan Kerja mengatur syarat sahnya perjanjian kerja, yang terdapat di Undang – Undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 pasal 52 ayat 1 yang menentukan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar²⁰ :

1. Adanya kesepakatan antara kedua belah pihak;
2. Kecakapan untuk dapat melakukan perbuatan hukum;
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan;
4. Suatu pekerjaan yang tidak berlawanan dengan kesusilaan, ketertiban umum, dan peraturan perundang – undangan yang berlaku dan dapat diperjanjikan

Bilamana syarat yang telah di sebutkan diatas pada poin **a** dan **b** tidak terpenuhi maka perjanjian kerja yang telah dibuat dapat dibatalkan, dan jika syarat yang telah di sebutkan pada poin **c** dan **d** tidak terpenuhi maka perjanjian kerja tersebut menjadi batal demi hukum.

b. Bentuk dan Jangka Waktu Perjanjian Kerja

Undang – Undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 mengatur tentang bentuk perjanjian kerja dalam pasal 51 ayat 1 yaitu, “ perjanjian kerja dibentuk secara tertulis ataupun lisan ”. Sehubungan dengan itu maka bentuk perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis ataupun lisan, tetapi lebih disarankan untuk dibuat secara tertulis agar mendapatkan perlindungan hukum yang lebih baik.

²⁰ Sentosa Sembiring, “ **Himpunan Peraturan Perundang – undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan**”, CV. Nuansa Aulia, Bandung, 2005, hlm 38.

Selain itu Undang – Undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 pasal 54 ayat 1 mengatur mengenai “Bentuk perjanjian kerja yang memuat sekurang – kurangnya, yaitu²¹” :

1. Jenis Usaha, Nama, Alamat, Jenis Kelamin, dan Umur;
2. Jabatan / jenis pekerjaan;
3. Tempat pekerjaan;
4. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
5. Syarat kerja yang berisikan tentang hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
6. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja.

c. Hak dan Kewajiban bagi Para Pihak dalam Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja yang telah dibentuk antara pengusaha dan pekerja dapat menimbulkan suatu hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak. Dalam memenuhi suatu hak dan kewajiban harus saling melengkapi agar tercipta hubungan kerja yang harmonis dan serasi.

1. Hak dan kewajiban buruh atau pekerja

a) Hak Pekerja

Hak merupakan hal yang harus di berikan kepada seseorang sebagai kedudukan atau status seseorang. Demikian pekerja / buruh yang berhak atas statusnya itu, yaitu :

a. Hak untuk mendapatkan upah / gaji

Setiap pekerja / buruh yang melakukan suatu pekerjaan berhak untuk mendapatkan gaji / upah. Yang dimaksud dengan

²¹ Ibid, hlm 37.

upah disini ialah imbalan yang di dapatkan berupa uang karena telah melakukan suatu pekerjaan / jasa.²²

Sedangkan menurut PP No. 78 tahun 2015 tentang Pengupahan dalam pasal 1 angka 1 menyebutkan bahwa : “upah ialah suatu hak pekerja/buruh yang diterima dan diberikan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha/pemberi kerja terhadap pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayar berdasarkan perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang – undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan/jasa yang telah dan akan dilakukan”.

b. Hak untuk mendapatkan cuti,

Setiap pekerja berhak atas hak istirahat/cuti yang telah mempunyai arti yakni untuk dapat menghilangkan kejenuhan para pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaannya, karena diharapkan semangat kerja dapat stabil.

c. Hak untuk mendapatkan perawatan/pengobatan,

Dalam hak untuk mendapatkan perawatan / pengobatan hal ini diberikan kepada pekerja yang mengalami kecelakaan kerja, sehingga pekerja memiliki hak atas pengurusan perawatan dan pengobatan. Dengan ini perlindungan diberikan bagi pekerja yang sakit, kecelakaan, ataupun kematian.

²² F.X.Djumialdji, “ **Perjanjian Kerja** ”, Bumi Aksara, Jakarta, 1997, hlm 39.

d. Hak untuk mendapatkan surat keterangan,

Pada saat hubungan kerja berakhir pekerja / buruh berhak untuk mendapatkan surat keterangan dari pengusaha tempat ia bekerja. Biasanya dalam surat keterangan memuat isi tentang macam pekerjaannya, masa kerjanya, pengalaman kerjanya dan lain sebagainya. Dimana hal ini surat keterangan sangat penting untuk bekal kerja dikemudian hari dalam mencari pekerjaan baru, sehingga ia dibutuhkan dengan menyesuaikan pengalaman kerjanya.²³

b) Kewajiban Pekerja

Adapun kewajiban dari para pekerja adalah sebagai berikut :

- a. Wajib untuk melakukan pekerjaan,
- b. Wajib untuk menaati aturan dan petunjuk pengusaha,
- c. Wajib untuk membayar ganti kerugian.

2. Hak dan kewajiban pengusaha

a. Hak Pengusaha

Hak pengusaha ialah “ konsekuensi yang harus diberikan pengusaha karena adanya tenaga kerja yang bekerja kepadanya atau kedudukannya sebagai pengusaha ”.²⁴ Adapun suatu hak pengusaha adalah sebagai berikut :

a) Berhak atas hasil pekerjaan;

²³ Lalu Husni, op cit, hlm 64.

²⁴ Darwan Prinst, “ **Hukum Ketenagakerjaan Indonesia** ”, PT. citra Aditya Bakti, Bandung, 2013, hlm 23.

- b) Berhak untuk memerintah dan mengatur tenaga kerjanya;
 - c) Berhak untuk dapat melakukan PHK kepada tenaga kerjanya.
- b. Kewajiban Pengusaha

Kewajiban pengusaha ialah “ suatu kinerja yang perlu dilakukan oleh pengusaha, untuk kepentingan tenagakerjanya ”.²⁵

Adapun kewajiban pengusaha merupakan :

- a) Kewajiban untuk memberikan cuti;

Cuti merupakan kewajiban pengusaha untuk memberikan istirahat tahunan secara teratur.

- b) Kewajiban untuk membiayai pengobatan dan perawatan;

Bagi pekerja / buruh yang telah mengalami musibah seperti sakit atau kecelakaan kerja majikan / pengusaha wajib membiayai pengobatan dan perawatannya.

- c) Kewajiban untuk memberikan surat keterangan;

Dalam memberikan surat keterangan pengusaha harus membubuhi tanggal dan tanda tangan. Isi dari surat keterangan tersebut dapat menjelaskan tentang sifat pekerjaan yang dilakukan, dan lamanya hubungan kerja (masa kerja).

- d) Kewajiban untuk membayar upah.

Kewajiban utama bagi seorang pengusaha / majikan dalam hubungan kerja ialah pengusaha / majikan dapat membayar upah terhadap pekerja / buruh dengan tepat waktu.

²⁵ Ibid, hlm 38.

Hak dan kewajiban bagi para pihak didalam hubungan kerja memang harus berjalan dengan seimbang, sehingga dapat berjalan secara harmonis.

3. Para Pihak dalam Hubungan Kerja

3.1 Majikan / Pengusaha

Dalam Undang – Undang No. 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan menyebutkan bahwa “ majikan adalah orang atau badan hukum yang dapat mempekerjakan buruh ”. Sama seperti buruh, istilah kata Majikan belum sesuai untuk konsep Hubungan Industrial Pancasila, karena berkonotasi bagi pihak yang selalu ada di atas atau kelompok penekan dari buruh. Jika diamati antara buruh dengan majikan secara yuridis memiliki mitra kerja yang merupakan sama kedudukannya, oleh karena itu menjadi lebih tepat jika kata Majikan diganti sebagai kata Pengusaha.²⁶

Dengan adanya hal tersebut melahirkan Undang – Undang seperti Undang – Undang No. 3 tahun 1992 tentang Jamsostek, Undang – Undang No. 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan yang menggunakan istilah Pengusaha, kemudian di sempurnakan di dalam Undang – Undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 menjelaskan kata pengusaha di dalam pasal 1 angka 5, yaitu²⁷ :

- a. Orang perseorangan atau badan hukum, ataupun persekutuan yang dapat menjalankan perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan atau badan hukum, ataupun persekutuan yang berdiri sendiri dapat menjalankan perusahaan tetapi bukan miliknya;
- c. Orang perseorangan atau badan hukum, ataupun persekutuan yang berada di indonesia untuk mewakili perusahaan yang telah disebutkan pada huruf a dan b yang kedudukannya berada di luar wilayah indonesia.

²⁶ Lalu Husni, hlm 36

²⁷ Ibid, hlm 36

Selain itu Undang – Undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 juga memberikan pengertian sebagai pemberi kerja yang di sebutkan dalam pasal 1 angka 4 yaitu²⁸ “orang perseorangan, persekutuan, dan badan hukum lainnya yang dapat mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah ataupun imbalan dalam bentuk lain”. Pengaturan tersebut di berlakukan agar orang yang bekerja dapat terhindar dari pihak lain yang tidak termasuk dalam golongan pengusaha khususnya pekerja pada sektor informal.²⁹

3.2 Buruh / Pekerja

Istilah buruh pada zaman penjajahan Belanda menyebutkan buruh adalah pekerja kasar seperti tukang , mandor , kuli , orang mengataka pekerja kaar itu sebagai “Blue Collar”. Sedangkan orang yang bekerja di kantor pemerintah ataupun swasta disebutnya sebagai “White Collar”.³⁰

Sebelum UUK No. 13 tahun 2003 diberlakukan, terhadap UU No. 22 tahun 1957 pasal 1 ayat 1a mengatakan “buruh adalah siapa yang bekerja pada majikan dengan menerima upah”. Kemudian dalam UUK No. 13 tahun 2003 pasal 1 angka 4 mengatakan bahwa “pekerja / buruh ialah orang yang dapat bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun”.

4. Pekerja dalam Hubungan Kerja

4.1 Tenaga Kerja Indonesia (TKI)

Pengertian TKI dalam Kepmen No. 104A/Men/2002 mengenai penempatan TKI keluar negeri menyebutkan bahwa TKI merupakan “pekerja laki – laki ataupun perempuan yang melakukan pekerjaan baik

²⁸ Pasal 1 angka 4 Undang – Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

²⁹ Lalu Husni. Op.Cit, hlm 37.

³⁰ Ibid, hlm 33.

didalam negeri maupun diluar negeri dalam jangka waktu tertentu melalui prosedur penempatan TKI berdasarkan perjanjian kerja yang telah disepakati”.

Selain itu Permenaker RI mengenai penempatan dan perlindungan TKI di Luar Negeri No. 22 tahun 2014 Pasal 1 angka 2 menyebutkan bahwa “TKI ialah setiap WNI yang dapat memenuhi syarat untuk dapat bekerja di Luar Negeri saat hubungan kerja dalam jangka waktu tertentu dengan mendapatkan upah”.

Adapun pengertian TKI yang lainnya adalah “setiap orang yang melakukan pekerjaan di dalam negeri maupun di luar negeri dengan hubungan kerja demi menghasilkan suatu barang maupun jasa untuk dapat memenuhi kebutuhannya”.³¹

Beberapa pengertian TKI yang telah di sebutkan dapat dikemukakan bahwa TKI ialah “tiap WNI yang memenuhi syarat untuk dapat bekerja diluar negeri dalam jangka waktu tertentu melalui prosedur penempatan TKI berdasarkan perjanjian kerja yang disepakati dengan menerima upah”.³²

4.2 Tenaga Kerja Asing (TKA)

“TKA merupakan setiap individu dan bukan WNI yang dapat melakukan pekerjaan di dalam atau di luar hubungan kerja, guna

³¹ Depnaker, “Pedoman Penempatan Kerja Ke Luar Negeri” , Dirjen Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja, Jakarta, 2014.

³² A. Esti, “Upaya Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Kabupaten Kulon Progo”, <http://eprints.uny.ac.id/id/eprint/8581> diakses pada tahun 2012 pukul 12.45.

menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”.³³

Menurut UUK No. 13 tahun 2003 menyatakan “TKA ialah WNA yang bermaksud untuk bekerja di Indonesia dengan memiliki visa”.

Orang asing adalah tiap orang bukan WNI, adapun 2 golongan orang asing di Indonesia³⁴ :

- a. Orang asing pendatang ialah tenaga asing yang telah mendapatkan izin untuk dapat tinggal di Indonesia dalam jangka waktu tertentu atau disebut sebagai tenaga asing pemegang visa.
- b. Orang asing penempat dikenal sebagai tenaga asing domestic ialah tenaga asing yang diperbolehkan untuk dapat tinggal di Indonesia dan diberikan kewajiban izin menetap dengan memperoleh Surat Keterangan Kependudukan (SKK).

C. Kajian Umum tentang Kesempatan Kerja

1. Pengertian Kesempatan Kerja

Kesempatan kerja yang merupakan hak bagi setiap warga negara Indonesia telah dijamin oleh konstitusi negara Indonesia³⁵ yaitu UUD 1945 yang mana telah diatur dalam pasal 27 ayat (2) yaitu “setiap masyarakat

³³ Abdul Khakim, “Dasar – Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia”, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hlm 27.

³⁴ H.S. Syarif, “Pedoman Penggunaan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia”, Sinar Grafika, Jakarta, 1996, hlm 6.

³⁵ Soeharsono Sagir, “Kesempatan Kerja Ketahanan Nasional Dan Pembangunan Manusia Seutuhnya”, percetakan offset alumni, Bandung, 1982, hlm 42.

Indonesia memiliki hak untuk bekerja dan penghidupan yang layak”. Kesempatan kerja merupakan kebutuhan pokok dari kehidupan manusia atau dapat disebut sebagai *human basic needs*, sama halnya dengan sandang, pangan dan papan.³⁶ Apalagi dengan berkembangnya zaman yang semakin lama semakin kompleks dan juga berdaya saing tinggi, membuat masyarakat semakin giat untuk mencari pekerjaan dan mendapatkan pekerjaan demi mendapatkan kesempatan kerja. Selain itu kesempatan kerja juga telah diatur dalam UUK no. 13 tahun 2003, dimana hal itu sesuai dengan tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan yang dimaksudkan untuk dapat mewujudkan pemerataan kesempatan kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan.³⁷

UUK telah menyebutkan bahwa tenaga kerja WNI mendapatkan kesempatan yang sama tanpa adanya diskriminasi dalam pekerjaan.³⁸ Dalam sasaran pembangunan Nasional identik dengan kesempatan kerja,³⁹ khususnya dengan pembangunan ekonomi. Sehingga hal tersebut merupakan landasan untuk mendapatkan kesempatan kerja.⁴⁰

Dalam UUK juga mengatur tentang perluasan kesempatan kerja, dimana telah diatur di dalam Bab VII. Perluasan kesempatan kerja yang dimaksud ialah bahwa pemerintah memiliki kewajiban untuk bertanggung jawab dalam mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik dalam hubungan kerja maupun diluar hubungan kerja. Namun pemerintah tidak

³⁶ Ibid

³⁷ Pasal 4 huruf b Undang – Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

³⁸ Pasal 5 Undang – Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

³⁹ Soeharsono Sagir, Op.Cit, hlm 42 di dalamnya di jelaskan Pembangunan Nasional bertujuan untuk “**Membangun Manusia Indonesia Seutuhnya**”.

⁴⁰ Ibid

sendiri dalam mewujudkan perluasan kesempatan kerja, tetapi juga dibantu oleh masyarakat.⁴¹ Perluasan kesempatan kerja juga memiliki factor yang dapat mempengaruhi, yaitu :

- 1) Kependudukan;
- 2) Kedudukan Geografi dan Sumber Daya Alam (SDA);
- 3) Kondisi Ekonomi;
- 4) Sosial Budaya;
- 5) Politik.

Selain 5 faktor tersebut ada juga yang dapat mempengaruhi perluasan kesempatan kerja yaitu masalah mengenai :

- 1) Pertumbuhan angkatan kerja;
- 2) Rendahnya tingkat produktifitas angkatan kerja;
- 3) Rendahnya tenaga beli masyarakat pada umumnya;
- 4) Rendahnya daya dukung modern;
- 5) Rendahnya tingkat akumulasi;
- 6) Modal dalam negeri, dan;
- 7) Belum adanya kebijaksanaan yang terpadu dan konsisten.

2. Penempatan Tenaga Kerja

Penempatan Kerja ialah suatu titik berat dari upaya dilakukannya penanganan masalah di bidang ketenagakerjaan, apalagi dengan ditambahnya tingkat jumlah penduduk yang semakin meningkat disetiap tahunnya dimana hal itu termasuk dalam golongan terbesar di dunia.⁴² Sehingga pemerintah memiliki kewajiban untuk dapat memberikan

⁴¹ Pasal 39 ayat (1) dan (2) Undang – Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁴² Abdul khakim, Op.cit, hlm 19

pelayanan penempatan kerja, yang mana “pelayanan penempatan kerja ialah kegiatan dimana tenaga kerja dan pemberi kerja dipertemukan untuk tenaga kerja agar mendapatkan pekerjaan yang sesuai bakat, minat dan kemampuan, selain itu pemberi kerja juga mendapatkan tenaga kerja yang sesuai”.⁴³

Dalam UUK juga telah mengatur mengenai asas – asas yang menjadikan pondasi bagi penempatan kerja. Asas yang dimaksudkan ialah asas terbuka, bebas, objektif, adil dan setara tanpa adanya diskriminasi.⁴⁴ Selain itu penempatan kerja juga memiliki ruang lingkup yang meliputi, penempatan kerja di dalam negeri dan penempatan kerja di luar negeri.⁴⁵

Adapun penempatan tenaga kerja di dalam negeri meliputi⁴⁶ :

a. Antar Kerja Lokal (AKAL)

Pengertian AKAL menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.203/MEN/1999 pasal 1 huruf e menyatakan bahwa “Antar kerja lokal merupakan antar kantor departemen tenaga kerja (sekarang disebut sebagai instansi yang bertanggung jawab di dalam bidang ketenagakerjaan dalam wilayah kabupaten/kota) yang terdapat dalam satu wilayah kerja dalam departemen tenaga kerja (yang sekarang disebut sebagai instansi yang bertanggung jawab di dalam bidang ketenagakerjaan dalam wilayah provinsi). Adapun pendapat lain menurut Permenakertrans No. Per.07/MEN/IV/2008

⁴³ Ibid

⁴⁴ Pasal 32 ayat (1) Undang – Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁴⁵ Pasal 33 Undang – Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁴⁶ Abdul Khakim, Op.Cit, hlm 20

dalam pasal 1 angka 3 menyebutkan bahwa “ Antar Kerja Lokal yang merupakan penempatan tenaga kerja antar kabupaten/kota dalam satu provinsi.

b. Antar Kerja Antar Daerah (AKAD)

Pengertian AKAD menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep 203/MEN/1999 dalam pasal 1 huruf f ialah “AKAD merupakan antar kerja antar wilayah kantor wilayah departemen tenaga kerja dalam wilayah republik Indonesia”. Pendapat lain mengenai KAD telah dijelaskan dalam pasal 1 angka 4 permenaker yang mana AKAL juga dijelaskan dalam peraturan tersebut, adapun yang telah disebutkan dalam peraturan tersebut dengan istilah yang berbeda yaitu Antar Kerja Daerah yang mana penempatan tenaga kerja antar provinsi dalam wilayah Republik Indonesia.

c. Antar Kerja Negara (AKAN)

AKAN telah dijelaskan dalam Permenaker Per.07/MEN/IV/2008, pasal 1 angka 4 yaitu “Antar Kerja Negara merupakan tenaga kerja di luar negeri.

d. Penempatan Tenaga Kerja Asing (TKA)

Dalam hal ini yang dimaksudkan dengan TKA ialah WNA yang bekerja di Indonesia dengan memiliki visa. Menurut **Budiono**, TKA diartikan sebagai berikut “setiap orang bukan WNI yang dapat melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja, guna

menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”.⁴⁷

Sehingga untuk dapat mempekerjakan TKA harus sesuai dengan aturan yang ada, yang mana dalam pengaturan keimigrasian maupun dalam tata cara penggunaan TKA.

Sebagai *stakeholder* di Indonesia, pemerintah haruslah memperhatikan lagi dengan baik mengenai kesempatan kerja. Karena sudah diatur dalam peraturan dasar yaitu UUD RI 19945, sehingga untuk dapat mencapai kesempatan kerja maka dibuatlah suatu perluasan kesempatan kerja, dimana hal itu sangat berkaitan dengan penempatan kerja yang telah dilakukan oleh pemerintah.

⁴⁷Abdul Rachmad Budiono, **“Hukum Perburuhan Di Indonesia”**, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995, hlm 259.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam skripsi ini penulis menggunakan jenis penelitian hukum, yaitu penelitian hukum yang digunakan adalah dengan melakukan analisis terhadap bentuk peraturan yang ada di dalam permenaker No. 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan TKA yang telah menghapuskan syarat dapat berkomunikasi dalam bahasa Indonesia.¹

Dasar penulis memilih untuk menggunakan jenis penelitian hukum karena penulis melihat isu hukum yang terkait dengan hukum positif mengalami ketidakharmonisan. Hal ini yang menjadikan pokok dari pembahasan ialah ketidaksesuaian dihapusnya syarat berbahasa Indonesia dengan tujuan pengaturan penempatan tenaga kerja.

¹ Peter Mahmud Marzuki, “ **Penelitian Hukum** ”, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2010, hlm 35.

B. Pendekatan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan :

1. Pendekatan Perundang – Undangan (*Statue Approach*)², yaitu penelitian dengan menggunakan cara menelaah undang – undang dan peraturan perundang – undangan yang berkaitan dengan isu hukum sebagai objek peneliti. Konflik norma dalam pendekatan ini bersifat konflik horizontal ekstern yang dapat terjadi antara satu norma dengan norma lain dari undang – undang berbeda.³ Penulis menggunakan pendekatan ini karena penulis akan menganalisis kesesuaian dihapusnya syarat penggunaan TKA dengan tujuan pengaturan tata cara penggunaan TKA yang termuat dalam Permenaker No. 16 tahun 2015, dengan menelaah peraturan perundangan tersebut penulis dapat menjawab isu hukum yang dihadapi.
2. Pendekatan Analitis (*Ananalytical Approach*)⁴, yaitu penelitian yang bertujuan untuk dapat menganalisis pengertian hukum, asas hukum, kaidah hukum, sistem hukum, dan berbagai konsep yuridis lainnya guna dapat menjawab isu hukum yang dihadapi. Penulis menggunakan pendekatan ini karena penulis akan menganalisis isu hukum yang diangkat dari bahan – bahan hukum yang ada untuk mengetahui makna yang terkandung dalam istilah – istilah yang

² Ibid, hlm 96.

³ I Made Pasek Diantha, “**Metodologi Penelitian Hukum Normatif**”, Penada Media Group, Jakarta, 2016, hlm 156.

⁴ Johnny Ibrahim, “**Teori dan Metodologi penelitian Hukum Normatif**”, Bayumedia, Malang, 2007, hlm 310

digunakan dalam peraturan perundang – undangan secara konsepsional, sekaligus mengetahui penerapannya.

2. Pendekatan Konsep (*Conceptual Approach*)⁵, yaitu penelitian hukum yang merujuk kepada prinsip – prinsip hukum yang dapat diketahui dari pandangan para ahli ataupun doktrin hukum. Dimana dengan mempelajari pandangan para ahli dan doktrin – doktrin ilmu hukum, peneliti akan mendapatkan ide yang melahirkan suatu pengertian hukum, konsep hukum, asas hukum yang menyangkut dengan isu yang telah dihadapi.⁶ Dalam memecahkan isu hukum yang telah peneliti hadapi, hal ini lah yang menjadikan suatu dasar untuk membangun argumentasi.⁷

Sehingga dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan konseptual dikarenakan dapat memahami, menelaah dan membangun konsep tersebut dengan kesesuaian dihapusnya syarat berbahasa Indonesia terkait penempatan tenaga kerja asing di Indonesia dengan tujuan pengaturan penempatan tenaga kerja, dengan menggunakan asas – asas, prinsip – prinsip maupun pendapat pakar hukum dari berbagai macam sisi yang dapat digunakan sebagai bahan analisis.

C. Jenis Bahan Hukum

1. Bahan Hukum Primer, yaitu :

⁵ Peter Mahmud Marzuki, Op.Cit hlm 138

⁶ Ibid, hlm 93.

⁷ Ibid, hlm 95.

- a) Undang – Undang No. 3 Tahun 1958 tentang Penempatan TKA;
- b) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No: Kep-416/MEN/90 tentang Petunjuk Pelaksanaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No : Per-03/MEN/1990 tentang Pemberian Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang;
- c) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No: Kep.20/MEN/III/2004 tentang Tata cara Memperoleh IMTA;
- d) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No : PER-02/MEN/III/2008 tentang Tata Cara Penggunaan TKA;
- e) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 12 tahun 2013 tentang Tata Cara Penggunaan TKA;
- f) Undang – Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003;
- g) Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 72 tahun 2014 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Serta Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Tenaga Kerja Pendamping;
- h) Peraturan Pemerintah No. 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing;
- i) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing;
- j) Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur No. 8 tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

2. Bahan Hukum Sekunder

Dalam penelitian ini bahan hukum yang digunakan ialah bahan hukum yang bisa menjelaskan terkait dengan bahan hukum primer, yaitu seperti literatur – literatur yang sesuai dengan permasalahan yang akan dikaji berasal dari buku, surat kabar, pendapat ahli hukum, dari segi kepustakaan, jurnal penelitian dan artikel internet yang berkaitan dengan dihapuskannya kewajiban bahasa Indonesia bagi TKA.

3. Bahan Hukum Tersier

Dalam penelitian ini bahan hukum yang dipakai ialah bahan hukum yang memberikan petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer, seperti :

- a) Kamus Besar Bahasa Indonesia;
- b) Kamus Hukum;
- c) Kamus Bahasa Inggris dan Bahasa Indonesia.

D. Teknik Penelusuran Bahan Hukum

Berdasarkan jenis pendekatan yang digunakan, maka teknik yang diterapkan dalam penelitian ini melalui :

1. Studi Kepustakaan

Penelusuran pustaka untuk memperoleh bahan hukum dalam penelitian ini diperoleh dari:

- a) Pusat Dokumentasi dan Informasi Hukum (PDIH) Fakultas Hukum Universitas Brawijaya;
- b) Perpustakaan Umum Pusat Kota Malang;

c) Perpustakaan Pusat Universitas Brawijaya.

2. Akses Internet

Dalam penelitian ini untuk memperoleh bahan hukum dengan cara mengakses website yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.

E. Teknik Analisis Bahan Hukum

Teknik analisis yang digunakan adalah interpretatif sistematis dan interpretatif gramatikal⁸. Interpretatif sistematis ialah penafsiran terhadap hubungan antara aturan dalam suatu peraturan perundang – undangan yang saling bergantung. Sedangkan interpretatif gramatikan ialah teknik analisis yang digunakan dengan cara menafsirkan peraturan perundang – undangan dari segi bahasa yang digunakan. Metode interpretatif sistematis dapat digunakan untuk melihat peraturan perundang – undangan yang lain terkait dengan penggunaan TKA, sedangkan metode interpretatif gramatikal digunakan untuk mengetahui makna dari peraturan perundang – undangan dari segi bahasa terkait dengan peraturan penggunaan TKA.

F. Definisi Konseptual

Penelitian ini menggunakan beberapa definisi konseptual sebagai kata kunci yaitu :

1. Kesesuaian

⁸ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, “**Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat**”, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm 147.

Kesesuaian memiliki arti kecocokan hubungan antara dasar pertimbangan dihapusnya syarat berbahasa Indonesia dengan tujuan dibentuknya peraturan penggunaan TKA yaitu sesuai atau tidak sesuai hukum tersebut dengan norma dasarnya dalam Permenaker No. 16 tahun 2015.

2. Tujuan Pengaturan Penempatan Tenaga Kerja Asing

Tujuan pengaturan penempatan TKA terdapat didalam pasal 2 permenaker No.16 tahun 2015 yaitu digunakan sebagai pedoman bagi pemangku kepentingan dalam rangka pengendalian penggunaan TKA.

3. Tenaga kerja Asing

TKA merupakan WNA yang dapat bekerja di Indonesia dengan memiliki visa. Namun TKA yang dimaksud disini adalah TKA professional yang bekerja di Indonesia dengan tujuan untuk dapat melakukan alih pengetahuan atau alih teknologi kepada TKI.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kesesuaian Dihapusnya Syarat Berbahasa Indonesia Terkait Penempatan TKA Di Indonesia Dengan Tujuan Pengaturan Penempatan Tenaga Kerja.

A. Analisis Peraturan Perundang – Undangan Tenaga Kerja Asing di Indonesia

Semakin berkembangnya zaman TKA yang digunakan di Indonesia mengalami perubahan. Berawal dari Belanda yang saat itu membuka perkebunan besar di beberapa daerah wilayah Indonesia, salah satunya yaitu yang bertempat di Sumatera Timur. Dimana pada saat itu terjadi kelangkaan sumber daya manusia terkait tenaga kerja yang memiliki keahlian atau *skill*, hal inilah yang membuat pemerintah Belanda akhirnya mendorong untuk mendatangkan tenaga kerja dari negara lain. Berkembangnya IPTEK dengan pesat, membuat kebutuhan tenaga kerja yang memiliki keahlian atau *skill* jadi penyebab munculnya penggunaan TKA di Indonesia di dalam bidang tertentu.¹ Penggunaan TKA dalam hal ini bertujuan untuk dapat terpenuhinya kebutuhan TKA yang terampil dan *professional* dalam bidang tertentu, yang mana hal tersebut belum diisi oleh TKI, serta diharapkan dengan kehadirannya TKA dapat menunjang pembangunan di Indonesia dan dapat mempercepat proses pembangunan dalam tingkat nasional maupun daerah dengan cara melakukan alih ilmu pengetahuan dan teknologi serta meningkatkan investasi asing, meskipun pada kenyataannya penggunaan TKA yang

¹ Agusmidah, op.cit. hlm 11

ada di perusahaan Indonesia baik perusahaan swasta maupun nasional diwajibkan untuk menggunakan TKI.²

Penggunaan TKA di atur dalam aspek dasar dan bentuk peraturannya, dimana hal itu tidak hanya diatur dalam tingkat Menteri, yang secara selektif tetap memprioritaskan TKI.

Adapun payung hukum untuk penggunaan TKA di Indonesia ialah :

1. Undang – Undang No. 3 Tahun 1958 tentang Penempatan TKA

TKA yang bekerja di Indonesia dalam UU ini disebut dengan istilah orang asing, dimana hal tersebut dimaksudkan untuk orang yang tidak termasuk dalam WNI.³ Sebelum kemerdekaan dan setelah kemerdekaan dalam perkembangan penempatan TKA tidak jauh berbeda. Tujuan diterbitkannya UU No. 3 tahun 1958 tentang Penempatan TKA antara lain ialah untuk WNI layak mendapatkan kesempatan kerja, selain itu agar WNI juga dapat menduduki tempat yang layak dalam berbagai lapangan pekerjaan.⁴ Lapangan usaha yang akan mempengaruhi perekonomian nasional, membuat pemerintah berupaya untuk menghapuskan unsur colonial yang berstrukturkan ekonomi negara di sebuah lapangan usaha yang vital bagi perekonomian. Upaya yang telah dilakukan salah satunya ialah memperketat pengawasan kepada TKA dengan cara menutup jabatan – jabatan tertentu untuk TKA dan

² HR Abdussalam, “**Hukum Ketenagakerjaan**”, Penerbit Restu Agung, Jakarta, 2008, hlm 322.

³ Pasal 1 angka 1 Undang – Undang No. 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Asing

⁴ Hesty Hastuti, “**Laporan Akhir Tim Penelitian Tentang Permasalahan Hukum Tenaga Kerja Asing di Indonesia**”, Badan Pembinaan Hukum Nasional DApartemen Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, 2005, hlm 15

menyediakan tempat khusus untuk TKI.⁵ Maka dengan itu perlu diterbitkannya aturan penggunaan TKA oleh pemerintah dalam UU No. 3 Tahun 1958 tentang Penempatan TKA.

Sementara itu untuk melakukan “*Indonesianisasi*” pemerintah membutuhkan waktu yang cukup lama, karena pemerintah juga harus berusaha mendidik TKI agar kedepannya dapat menggantikan posisi TKA.⁶

Dalam UU No. 3 tahun 1958 tentang Penempatan TKA penekanannya menggunakan suatu “*system*” pemberian izin agar dapat mempekerjakan TKA, dimana izin yang diberikan itu harus mendapatkan untuk mempekerjakan TKA tersebut.⁷ Jadi, semua pekerjaan TKA yang bekerja di Indonesia dapat dengan mudah diawasi oleh pemerintah. Dimana hal itu merupakan upaya untuk mengatur dengan membatasi masuknya TKA yang nantinya akan membawa hasil seperti yang diinginkan, karena adanya pengawasan dari pemerintah bagi TKA yang akan berpindah kerja ataupun ganti pekerjaan.⁸

UU No. 3 Tahun 1958 mengatur kepada setiap orang pemberi kerja TKA wajib untuk mendapatkan izin tertulis dari Menteri Ketenagakerjaan. Namun dalam hal ini pemerintah tidak hanya sekedar memberikan izin begitu saja tanpa adanya pertimbangan, tetapi dengan melihat kondisi dan perkembangan

⁵ Penjelasan umum Undang – Undang Republik Indonesia No. 3 Tahun 1958 tentang Penempatan TKA, Lembaran Negara Republik Indonesia No. 8 Tahun 1958.

⁶ Penjelasan umum Undang – Undang Republik Indonesia No. 3 Tahun 1958 Tentang Penempatan TKA, Lembaran Negara Republik Indonesia No. 8 tahun 1958.

⁷ Penjelasan umum Undang – Undang Republik Indonesia No. 3 Tahun 1958 tentang Penempatan TKA, Lembaran Negara Republik Indonesia No.8 Tahun 1958.

⁸ Penjelasan umum Undang – Undang Republik Indonesia No. 3 Tahun 1958 Tentang Penempatan TKA, Lembaran Negara Republik Indonesia No. 8 tahun 1958.

pasar kerja nasional, dimana ada posisi yang dibolehkan dan tidak boleh untuk diduduki oleh TKA. Selain itu, dalam hubungan kerja pemberi kerja yang mempekerjakan TKA tetap perlu melaksanakan kewajibannya sebagai majikan yang harus membayar biaya – biaya yang telah ditetapkan.⁹ Selain itu ada juga syarat – syarat yang harus dipenuhi oleh TKA untuk dapat bekerja di Indonesia yaitu mulai dari prosedur perizinan TKA, pengawasan terhadap TKA, kewajiban yang harus dipenuhi oleh pengusaha yang mempekerjakan TKA, dan lain sebagainya.¹⁰ Dengan demikian diharapkan UU ini dapat berjalan secara baik dan teratur, selain itu juga agar dapat memberikan perlindungan dan manfaat bagi TKI.

2. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No: Kep-416/MEN/90 tentang Petunjuk Pelaksanaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No: Per-03/MEN/1990 tentang Pemberian Izin Mempekerjakan TKWNAP;

Putusan ini menetapkan bahwa petunjuk pelaksanaannya merupakan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per-03/MEN/1990 tentang Pemberian izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang kemudian disingkat TKWNAP, maka sesuai dengan ketentuan dalam permenaker tersebut maka perlu untuk mengeluarkan petunjuk pelaksanaannya dengan diterbitkannya Keputusan Menteri ini. Dalam putusan ini mengatur tata cara pengesahan RPTKA, yang mana dalam permenaker hanya menjelaskan bahwa

⁹ Undang – Undang Republik Indonesia No. 3 Tahun 1958 tentang Penempatan TKA, Lembaran Negara Republik Indonesia No. 8 Tahun 1958.

¹⁰ Undang – Undang Republik Indonesia No. 3 tahun 1958 tentang Penempatan TKA, Lembaran Negara Republik Indonesia No. 8 Tahun 1958.

pemohon wajib untuk memiliki RPTKA dan izin tertulis dan Menteri Tenaga Kerja atau disebut (IKTA), selain itu setiap pemberi kerja atau majikan yang sudah mendapatkan IKTA harus menunjuk dan melatih TKI sebagai pendamping TKWNAP.

Keputusan ini juga mengatur tata cara dan pemberian izin mempekerjakan TKWNAP, salah satunya mengatur mengenai TKWNAP yang akan mengajukan permohonan IKTA harus memenuhi syarat sebagai berikut¹¹ :

- a) Mempunyai keahlian dalam jabatan yang akan diisi;
- b) Bersedia dan mampu untuk dapat mengalihkan keahliannya kepada TKI khususnya pendamping;
- c) Mampu untuk berkomunikasi dalam bahasa Indonesia atau bahasa Inggris; dan
- d) Bersedia untuk dapat diuji kemampuannya.

Sehingga dengan adanya persyaratan yang telah di sebutkan dalam putusan ini, maka akan mempermudah dalam melakukan pendidikan dan pelatihan kepada TKI yang kemudian nantinya akan mempersiapkan untuk menggantikan TKWNAP. Hal ini telah diatur di dalam Permen no : per-03/men/1990 dan telah dijelaskan pula dalam putusan ini.

3. Undang – Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan

UU ini salah satunya mengatur mengenai TKA, dimana hal itu telah diterapkan di dalam pasal 152 sampai dengan pasal 157. Namun hal yang

¹¹ Pasal 2 Keputusan Menteri Tenaga No : Kep-416/Men/90 tentang Petunjuk Pelaksanaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No: Per-03/men/1990 tentang Pemberian Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang.

berkaitan dengan pengawasan TKA diatur di dalam pasal tersendiri yaitu pasal 166 dan pasal 167.

Tetapi di UU ini terdapat salah satu perubahan, sehingga membuat UU baru dengan memberlakukan UU no. 25 tahun 1997 tentang ketenagakerjaan, yang mana dalam hal ini telah mencabut pasal 199 dari UU no. 25 tahun 1997 tentang ketenagakerjaan.¹²

UU ini peraturannya sama seperti sebelumnya, yang mengatur mengenai¹³ :

- a) Izin kerja bagi TKA, yang mana TKA dilaksanakan dalam rangka pendayagunaan TKI secara optimal dan alih teknologi;
- b) Kewajiban untuk memiliki RPTKA;
- c) Kewajiban bagi pemberi kerja TKA;
- d) Pengaturan mengenai diwajibkannya kepada setiap perusahaan yang mempekerjakan TKA dikenakan pungutan biaya.

Akan tetapi dijelaskan pula dalam salah satu pasal di UU ini yang menyatakan bahwa “Dalam rangka menggunakan dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan pembangunan nasional, Menteri menetapkan jabatan dan standar kompetensi bagi setiap TKA yang bekerja di perusahaan”, maka dalam hal ini dijelaskan bahwa yang dimaksudkan dengan standar kompetensi yang berlaku adalah kualifikasi yang harus dimiliki TKA yang mana berkaitan dengan keterampilan, keahlian, kemampuan dan bahasa.¹⁴

¹² Iron Sarira, “Selayang Pandang Peraturan Ketenagakerjaan Dan Kepentingan Di Dalamnya”, <http://business-law.binus.ac.id/2016/07/24/selayang-pandang-peraturan-ketenagakerjaan-dan-kepentingan-di-dalamnya>, diakses pada 24 juli 2016, pukul 06.44.

¹³ Undang – Undang Republik Indonesia No. 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia No. 73 Tahun 1997.

¹⁴ Penjelasan umum Undang – Undang Republik Indonesia No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia No. 73 tahun 1997.

UU ini sudah 2 (dua) kali pemberlakuannya ditunda. Sesuai dengan pertemuan tripartit yang mana membawakan hasil diskusi bahwa materi yang terdapat di dalam UU 25 tahun 1997 akan dibagi ke dalam sejumlah perundang – undangan.¹⁵ Salah satunya yang menyangkut mengenai serikat buruh atau serikat pekerja, misalnya : yang telah diatur dalam UU No. 21 tahun 2000. Namun, yang telah dikatakan oleh Rita Olivia selaku Divisi Perburuahan LBH Jakarta bahwa dalam menyikapi keputusan DPR itu harus dilakukan secara hati – hati. Karena, beliau telah melihat secara materi, aturan yang ada didalam UU No. 25 tahun 2007 masih banyak dilakukan pengadopsian ke dalam RUU PPK dan PPHI.¹⁶

4. Undang – Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.

UUK mengartikan TKA dalam arti sempit yaitu hanya WNA pemegang visa saja yang dapat bekerja di Indonesia. Sebelum lahir UU ini penggunaan TKA di Indonesia diatur di dalam UU No. 3 tahun 1958 tentang Penempatan TKA. Namun Undang – Undang tersebut kemudian dicabut dengan UUK melalui pasal 192 angka 9, kemudian mengenai penggunaan TKA tercantum dalam pasal 42 sampai pasal 49. Selanjutnya peraturan mengenai penggunaan TKA ialah bagian dari kompilasi dalam UUK yang baru, karena tidak lagi diatur dalam perundangan tersendiri.

¹⁵Jacob Nuwawea, “UU No. 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan Dicabut”, <http://www.hukumonline.com/berita/baca/hol6545/uu-no-25-tahun-1997-tentang-ketenagakerjaan-dicabut>, diakses pada 27 September 2002, pukul

¹⁶ ibid

UU ini berawal dari penggunaan TKA untuk dapat memperoleh izin tertulis, dimana peraturan tersebut ditujukan oleh kewajiban pemberi kerja. Sehingga, disini telah ditegaskan bahwa bagi setiap pemberi kerja dilarang untuk dapat mempekerjakan TKA tanpa adanya izin tertulis dari Menteri.

Peraturan yang terkait dalam penggunaan TKA telah tercantum dalam Bab VIII yaitu pasal 42 sampai pasal 49.¹⁷ UU ini telah mengatur mengenai suatu hal yaitu¹⁸ :

- a) kewajiban bagi pemberi kerja TKA untuk memiliki IMTA dan RPTKA;
- b) mengatur terhadap jenis jabatan TKA dan jangka waktu penggunaan TKA;
- c) mengatur mengenai kewajiban untuk dapat menunjuk TKI sebagai pendamping TKA;
- d) mengatur mengenai pemulangan TKA ke negara asalnya apabila hubungan kerjanya berakhir.

Dalam UU ini hal yang tidak diatur maupun belum diatur, maka akan diatur dalam Peraturan Menteri, Keputusan Menteri dan lain sebagainya.

Salah satu syarat yang harus diperhatikan ialah TKA dapat bekerja di Indonesia hanya saja terikat dalam hubungan kerja yang terbatas oleh jabatan dan waktu tertentu, tapi hanya untuk dapat memenuhi kebutuhan pasar kerja nasional ataupun mengisi kekosongan jabatan tertentu dan suatu kompetensi yang tidak bisa diisi oleh TKI. Selain itu TKA juga diwajibkan untuk melakukan pendidikan dan pelatihan kerja atau alih teknologi kepada TKI yang terpilih sebagai pendamping TKA sesuai dengan kualifikasi jabatan yang telah

¹⁷ Pasal 42 sampai dengan pasal 49 Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

¹⁸ Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

diduduki oleh TKA. Sesuai yang telah disebutkan dalam UUK bahwa pemberi kerja TKA mentaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang berlaku, yang dimaksudkan dalam standar kompetensi disini ialah kualifikasi yang harus dimiliki oleh TKA dan kualifikasi tersebut antara lain ialah “keterampilan, keahlian, pengetahuan, dan pemahaman budaya yang ada di Indonesia salah satunya bahasa Indonesia”.¹⁹

Ketentuan mengenai cara pengesahan RPTKA diatur oleh Keputusan Menteri Ketenaga Kerjaan dan Transmigrasi No: Kep.228/MEN/2003 mengenai RPTKA yang memuat²⁰ :

- a) Alasan mengapa menggunakan TKA;
- b) Mengenai kedudukan jabatan TKA didalam perusahaan yang bersangkutan;
- c) Mengenai jangka waktu penggunaan TKA;
- d) Wajib memilih TKI untuk pendamping TKA yang dipekerjakan agar dapat alih teknologi dan alih keahlian dari TKA.

Rencana Penggunaan TKA di Indonesia harus dibatasi dalam bidang – bidang tertentu dan jumlah TKA yang dapat menggantikan TKI. Tujuannya supaya kehadiran TKA di Indonesia tidak menjadikan ancaman bagi TKI, namun kehadiran mereka bisa dijadikan sebagai pemicu bagi TKI untuk dapat menjadikan sebagai tenaga kerja *professional* agar dapat bersaing dengan baik antar sesama TKI maupun TKA. Sehingga jabatan yang bisa diduduki TKA dibatasi oleh UUK. Kepmenaker No. 223 Tahun 2003 tentang jabatan – jabatan

¹⁹ Penjelasan umum Undang – Undang republik Indonesia No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. . Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

²⁰ Untuk tercapainya alih teknologi dan alih keahlian dari Tenaga Kerja Asing ke Tenaga Kerja Warga Negara Indonesia, maka diadakan pelatihan dan pendidikan kerja bagi Tenaga Kerja Indonesia sesuai dengan kualifikasi jabatan yang telah diduduki oleh Tenaga Kerja Asing kecuali bagi Tenaga Kerja Asing kecuali bagi Tenaga Kerja Asing yang menduduki jabatan direksi dan komisaris.

di lembaga pendidikan mengecualikan mengenai kewajiban membayar kompensasi telah membatasi TKA untuk tidak menduduki jabatan yang mengurus mengenai personalia atau jabatan – jabatan tertentu yang akan membatasi TKI.

Pemberi kerja harus memperhatikan jabatan – jabatan apa saja yang dilarang oleh Undang – Undang sebelum mengajukan penggunaan TKA. Standar kompetensi yang berlaku bagi TKA juga harus diperhatikan sebagai mana yang telah disebutkan pula ke dalam bentuk keputusan menteri, selain itu juga harus mentaati ketentuan mengenai jabatan yang berlaku bagi TKA. Namun dalam praktek yang terjadi, dengan adanya peraturan tersebut masih ada yang tidak sesuai dengan UUK. Hal tersebut bisa disebabkan atas adanya UUK yang lahir karena pendelegasian maupun karena atribusi.

Tujuan adanya TKA diharapkan dapat membawa devisa bagi negara. Hal tersebut dapat terlihat bagi TKA yang dipekerjakan wajib untuk membayar kompensasi. Dana kompensasi yang dimaksudkan adalah salah satu upaya untuk dapat meningkatkan kualitas bagi sumber daya manusia Indonesia.²¹

Pengaturan yang telah di tetapkan dalam UUK dengan Keputusan Presiden kepada pemberi kerja, mewajibkan bagi TKI pendamping untuk mengadakan pendidikan dan pelatihan mengenai pelaksanaan *Transfer of Knowledge*.

²¹ Penjelasan umum Undang – Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia No. 39 tahun 2003.

5. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No: KEP.20/MEN/III/2004 Tentang Tata Cara Memperoleh Ijin Mempekerjakan TKA.

Dalam rangka untuk dapat melaksanakan peraturan dalam pasal 42 ayat 1 UUK, maka peraturan mengenai tata cara memperoleh IMTA telah ditetapkan dalam Kepmenakertrans No: KEP-20/MEN/III/2004. Dalam keputusan ini adapun hal yang sudah diatur yaitu mengenai :

- a) Persyaratan tentang kewajiban bagi TKA;
- b) Mengenai izin mempekerjakan TKA;
- c) Mengenai perpanjangan izin mempekerjakan TKA;
- d) Mengenai izin mempekerjakan TKA untuk pekerjaan mendesak;
- e) Mengenai izin mempekerjakan TKA untuk pemegang KITAP;
- f) Mengenai alih status bagi TKI;
- g) Mengenai perubahan nama pemberi kerja;
- h) Mengenai perubahan lokasi;
- i) Mengenai pelaporan dan pencabutan izin.

Pendidikan dan/atau pengalaman kerja wajib dimiliki oleh TKA yang bekerja di Indonesia, dimana hal itu harus sesuai dengan jabatan yang diduduki minimal selama 5 tahun. Selain itu TKA juga harus bersedia membuat pernyataan untuk dapat mengalihkan keahliannya terhadap TKI khususnya TKI pendamping TKA yang bekerja di Indonesia dan harus dapat berkomunikasi dalam bahasa Indonesia.²² Hal ini diharapkan agar *Transfer of Knowledge* dapat berjalan dengan lancar tanpa adanya hambatan didalam menyampaikan suatu informasi ataupun berkomunikasi oleh TKA kepada TKI.

6. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi N0: PER-02/MEN/III/2008 tentang Tata Cara Penggunaan TKA.

²² Pasal 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Transmigrasi N0: KEP.20/MEN/III/2004 Tentang Tata Cara Memperoleh Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing

Penggunaan TKA dalam peraturan ini proses pengajuan izin pertama kali harus diberikan kepada Menteri Ketenagakerjaan, namun dalam hal untuk dapat melakukan ke tahap selanjutnya dimana hal itu mengatur mengenai perpanjangan izin dapat diajukan maupun diberikan kepada Direktur/Gubernur/Walikota.²³

Peraturan mengenai proses penyelesaian IMTA hampir sama dengan peraturan ini, namun dalam peraturan ini terjadi pemangkasan waktu penerbitan IMTA yaitu awalnya selambat – lambatnnya 4 (empat) hari kerja berubah menjadi 3 (tiga) hari kerja.

Peraturan ini juga mengatur suatu hal yang berkaitan dengan²⁴ :

- a) Siapa saja yang bisa menjadi pemberi kerja;
- b) Kewajiban memiliki RPTKA bagi pemberi kerja;
- c) Kewajiban bagi pemberi kerja untuk dapat mengikutsertakan TKA dalam program asuransi baik asuransi sosial tenaga kerja maupun asuransi jiwa;
- d) Tata cara permohonan pengesahan, pengesahan, perpanjangan, perubahan RPTKA;
- e) Tata cara memperoleh RPTKA dalam pekerjaan yang sifatnya darurat dan kawasan ekonomi khusus;
- f) Persyaratan TKA;
- g) IMTA
- h) Perpanjangan IMTA;
- i) IMTA yang digunakan untuk pekerjaan darurat dan kawasan ekonomi khusus;
- j) IMTA yang digunakan untuk pekerjaan darurat dan kawasan ekonomi khusus;
- k) IMTA yang digunakan untuk pemandu/karaoke beserta jangka waktu IMTA masing – masing;
- l) Kewajiban TKA untuk alih status ke TKI;
- m)Perubahan nama pemberi kerja;
- n) Perubahan lokasi kerja;

²³ Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No: PER.02/MEN/III/2008 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

²⁴ Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No: PER.02/MEN/III/2008 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

- o) Pelaporan;
- p) Pengawasan serta pencabutan izin.

Selain itu dalam persyaratan TKA dalam Keputusan ini juga mensyaratkan bagi pemberi kerja untuk mewajibkan TKA dapat memenuhi salah satu syaratnya yaitu, ketersediaan untuk dapat membuat suatu pernyataan agar TKA dapat mengalihkan keahlian kepada TKI khususnya TKI Pendamping, dan TKA dapat berkomunikasi dalam bahasa Indonesia.²⁵ TKA yang akan menduduki suatu jabatan tertentu di suatu perusahaan, maka harus memiliki standar kompetensi kerja yang berlaku. Begitu juga kepada TKI pendamping yang dimaksudkan harus memiliki latar belakang dalam bidang pendidikan yang mana harus tepat dengan jabatan TKA yang akan diduduki.

7. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 12 Tahun 2013 tentang Tata Cara Penggunaan TKA.

Dalam peraturan ini tidak ada perubahan hanya saja ada penambahan peraturan terkait :

- a) Pemohonan untuk dapat diajukan secara *online*;
- b) RPTKA untuk pekerjaan yang bersifat sementara;
- c) RPTKA untuk usaha jasa impresariat, dan;
- d) Penilaian kelayakan RPTKA.

Persyaratan dalam peraturan ini juga masih dalam peraturan sebelumnya yang mensyaratkan bagi TKA untuk dapat berkomunikasi dalam berbahasa Indonesia dengan TKI. Namun dengan berjalannya waktu kurang lebih 1,5 tahun, peraturan ini dicabut dan digantikan dengan Permenaker No. 16 tahun

²⁵ Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No: PER.02/MEN/III/2008 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

2015. Dimana dalam peraturan itu salah satu syarat bagi TKA yang mewajibkan TKA untuk dapat berkomunikasi dalam berbahasa Indonesia telah di hapuskan, karena menurut presiden dan menteri ketenagakerjaan syarat tersebut dapat menghambat investasi asing untuk masuk ke Indonesia. Selain itu juga Permenaker No. 16 tahun 2015 tersebut prosedurnya telah dipersingkat yaitu dalam pengurangan persyaratan TKA dan waktu pengurusan izin.

8. Peraturan Menteri Tenaga Kerja N0. 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Pemerintah kini melakukan penerbitan dan perubahan terhadap penggunaan TKA, yang mana agar dapat meningkatkan pengendalian dalam pelayanan serta perlindungan terhadap TKA di Indonesia. Dalam pasal 42 ayat (1), Pasal 43 ayat (4), Pasal 44 ayat (2) dalam UUK No. 13 tahun 2003 merupakan amandemen dari peraturan sebelumnya, yaitu yang terdapat di dalam Peraturan menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 12 tahun 2013 tentang Tata cara Penggunaan Tenaga Asing, yang mana tidak sesuai lagi dengan perkembangan ketenagakerjaan.

Substansi yang membedakan dalam peraturan sebelumnya ialah terkait :

- a) Setiap pemberi kerja wajib untuk melakukan pemilihan TKI sekurang – kurangnya 10 (sepuluh) orang untuk penggunaan 1 orang TKA;
- b) Terhadap Permohonan RPTKA dan IMTA bias dengan cara online;
- c) PTSP Provinsi Kabupaten/Kota dapat melakukan Perpanjangan IMTA;
- d) Pemberi kerja harus melampirkan NPWP;
- e) NPWP dan kepesertaan Jamsos harus dimiliki oleh TKA yang sudah bekerja lebih dari 6 (enam);
- f) TKA yang telah menduduki jabatan sebagai anggota direksi memiliki masa berlaku IMTA;
- g) Anggota komisaris/anggota Pembina;

- h) Jangka waktu yang diberikan kepada Anggota pengurus dan anggota pengawas paling lama ialah 2 tahun dan bisa dilakukan perpanjangan.
- i) Dasar penerbitan persetujuan visa dapat menggunakan IMTA;
- j) Mengenai pemberian dan memperpanjang ITAS;
- k) Terdapat perubahan yang semula alih status izin tinggal kunjungan (ITK) menjadi izin tinggal sementara (ITAS);
- l) Alih status izin tinggal sementara (ITAS) menjadi izin tinggal tetap (ITAP);
- m) Dasar untuk dapat mengeluarkan izin berlayar dapat menggunakan IMTA;
- n) Dapat mengatur izin mempekerjakan TKA yang bersifat sementara dalam pekerjaannya;
- o) Pekerjaan darurat dan mendesak;
- p) Kawasan ekonomi khusus/kawasan pelabuhan bebas/perdagangan bebas;
- q) Pemegang izin tinggal tetap, dan;
- r) “Pembayaran kompensasi penggunaan TKA senilai US\$100 (seratus) Dolar Amerika per-jabatan/bulan untuk setiap TKA yang dibayarkan dimuka harus dikonversi terlebih dahulu ke rupiah”.

Penerbitan Permen ini terdapat beberapa revisi yang antara lain menghapuskan kewajiban bagi TKA untuk dapat berkomunikasi dalam bahasa Indonesia. Hal ini membuat banyak perdebatan yang mana dalam peraturan – peraturan sebelumnya mewajibkan bagi TKA untuk dapat berkomunikasi dalam bahasa Indonesia, padahal dengan kewajiban itu TKA dapat berkomunikasi dengan lancar dimana hal tersebut sesuai dengan standar kompetensi yang berlaku yang dimaksudkan ialah kualifikasi yang harus dimiliki oleh setiap TKA yang mana hal itu sesuai dengan ketentuan dari UUK yang mewajibkan TKA untuk dapat *Transfer of Knowledge*. Tidak lama dari pemberlakuan permen ini, kemudian di revisi lagi menjadi Permenaker No. 35 tahun 2015.

9. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 35 tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Tidak hanya dengan merubah Peraturan Menteri No. 12 tahun 2013 menjadi Peraturan Menteri No. 16 tahun 2015, pemerintah melakukan revisi lagi menjadi

Peraturan Menteri No. 35 tahun 2015. Dimana dalam peraturan ini menghapuskan kewajiban perusahaan untuk merekrut 10 TKI setiap merekrut TKA. Seharusnya dengan adanya MEA peraturan seperti ini lebih di pertajam, maka dalam praktek akan menjadi lebih baik.



Tabel 4. 1

Analisis Peraturan Perundang-Undangan

No	Peraturan	Alasan	Persamaan	Perbedaan	Poin Yang Membedakan
1.	Undang – Undang No. 3 tahun 1985.	Merupakan upaya pemerintah untuk dapat membatasi TKA yang dipekerjakan di Indonesia dan untuk WNI layak mendapatkan kesempatan kerja, yang mana hal ini merupakan turunan dari pasal 27 (2) UUDRI. Karena sejak dikeluarkannya UU ini peng-Indonesiasikan tenaga kerja di perusahaan asing sudah dimulai, namun pelaksanaannya masih belum dapat dilaksanakan dengan efektif, karena terdapat kekurangan biaya dan kurangnya persiapan teknis yang meliputi, belum adanya program latihan yang menyeluruh. ¹⁰¹	Mengatur mengenai : <ul style="list-style-type: none"> - izin mempekerjakan TKA yang wajib bagi pengusaha untuk dapat izin terlebih dahulu dari Menteri. - selain itu juga diwajibkan untuk pengusaha agar dapat mendidik atau melatih TKI yang akan dicalonkan sebagai pengganti TKWNAP. - diwajibkan pula bagi pengusaha yang mengajukan permohonan untuk membayar biaya – biaya yang akan ditetapkan. 	Mengenai syarat bagi TKA untuk bisa bekerja di Indonesia yaitu : <ol style="list-style-type: none"> 1. Prosedur perizinan TKA meliputi : <ul style="list-style-type: none"> - harus mendapatkan izin tertulis dari menteri. - Izin untuk diberikan berhak meminta bantuan dari buruh dan majikan. - Izin yang diberikan perlu untuk dapat memperhatikan keadaan dan pertimbangan pasar kerja. 2. Pengawasan terhadap TKA meliputi : <ul style="list-style-type: none"> - Menutup jabatan tertentu untuk TKA dan menyediakannya 	Undang – undang ini melarang dari perwakilan negara asing yaitu pegawai diplomatik dan konsuler, serta memperketat pengawasan kepada TKA dengan cara menutup jabatan – jabatan tertentu untuk TKA. Namun UU ini lebih memperketat dalam pemberian izinnya.

¹⁰¹ H.S. Syarif, Op.Cit, hlm 1.

				<p>khusus untuk TKI dan antara TKI dan TKA untuk pekerjaan yang sama sif.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nilai dan tanggung jawabnya masih terdapat diskriminasi. - Dan hal mana yang oleh pemerintah tidak diinginkan. <p>3. Kewajiban yang harus dipenuhi oleh pengusaha yang mempekerjakan TKA, yaitu :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kewajiban pengusaha untuk mendidik TKI. - Tidak dipernolehkan untuk pindah dari pekerjaannya dalam masa izin yang telah diberikan /berlaku. 	
2.	Keputusan Menteri Tenaga Kerja No : Kep-416/MEN/90	Karena perlu untuk menerbitkan petunjuk pelaksanaanya dengan Keputusan Menteri, yang mana telah disesuaikan dengan ketentuan pasal 23 Permenaker No. Per-	<p>Mengatur mengenai :</p> <ul style="list-style-type: none"> - izin mempekerjakan TKA yang wajib bagi pengusaha untuk dapat izin terlebih dahulu 	<p>Dalam putusan ini telah diatur mengenai bagaimana cara untuk mendapatkan permohonan serta pemberian izin mempekerjakan TKWNAP, yang mana TKWNAP</p>	<p>UU ini mensyaratkan bagi TKWNAP untuk mampu berkomunikasi dalam bahasa Indonesia atau bahasa Inggris, yang mana nantinya akan</p>

3.	Undang – Undang No. 25 tahun 1997	<p>03/Men/1990 tentang Pemberian Izin Mempekerjakan TKWNAP.</p> <p>Karena terdapat pada beberapa UU dalam bidang ketenagakerja dipandang tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan tuntutan pembangunan ketenagakerjaan.</p>	<p>dari Menteri.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Harus memiliki RPTKA. - juga mampu untuk dapat melakukan pengalihan keahlian kepada TKI khususnya pendamping yang nantinya akan menjadi pengganti TKWNAP. <p>Sama halnya dengan UU No. 3 tahun 1958 tentang Penempatan TKA dan UU no. 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan Pengusaha yang akan mempekerjakan TKA juga wajib:</p> <ul style="list-style-type: none"> - memiliki izin terlebih dahulu dari Menteri, - harus memiliki RPTKA. - selain itu wajib untuk memilih TKI sebagai tenaga pendamping TKA agar TKI dapat melaksanakan pendidikan dan 	<p>permohonan IKTA harus memenuhi syarat yaitu :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mempunyai keahlian dalam jabatan yang akan diisi oleh TKA. - Bersedia dan mampu untuk melakukan pengalihan keahlian kepada TKI khususnya pendamping. - Mampu berkomunikasi dalam bahasa Indonesia atau bahasa Inggris. - Bersedia untuk diuji kemampuannya. <p>1. Pasal 152 – 157 mengatur mengenai TKA.</p> <p>2. Pasal 166 – 167 mengatur mengenai pengawasan TKA.</p> <p>3. UU ini telah mencabut pasal 199.</p> <p>4. Menteri Tenaga kerja telah menetapkan bahwa dalam menggunakan dan menyediakan tenaga kerja yang sesuai dengan pembangunan nasional harus sesuai dengan standar kompetensi..</p> <p>5. mengenai persyaratan, tata cara perizinan dan pengawasan jenis jabatan , dan pelaporan penggunaan TKA diatur dala</p>	<p>membantu bagi TKA untuk dapat berkomunikasi dengan TKI dalam hal mengalihkan keahlian.</p> <p>UU ini juga telah menjelaskan bahwa TKA yang bekerja di Indonesia harus memiliki standar kompetensi yang berlaku, yang dimaksudkan ialah kualifikasi yang harus dimiliki TKA yaitu dengan :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Keterampilan, - Keahlian, - Kemampuan, dan - Bahasa.
----	-----------------------------------	---	---	---	--

4.	Undang – Undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003	Adanya UU ini dikarenakan UU yang mengatur mengenai bidang ketenagakerjaan di pandang sudah tidak lagi sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan pembangunan ketenagakerjaan, maka perlu adanya UU baru sehingga perlu dicabut/ditarik terhadap UU yang lama.	<p>pelatihan kerja.</p> <ul style="list-style-type: none"> - setiap perusahaan wajib untuk membayar kompensasi atas setiap TKA yang dipekerjakan. <p>Sama dengan peraturan sebelumnya UU ini juga mengatur mengenai :</p> <ul style="list-style-type: none"> - wajib untuk memiliki izin terlebih dahulu dari Menteri. - Harus memiliki RPTKA. - Wajib untuk menunjuk TKI sebagai tenaga pendamping TKA untuk alih teknologi dan ahli kemampuan dari TKA. - Pemberi kerja wajib untuk membayar kompensasi atas setiap TKA yang dipekerjakan. 	peraturan presiden.	<p>Mengatur mengenai pemberi kerja TKA wajib untuk:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Memberikan pelatihan dan pendidikan pendidickn bagi TKI pendamping yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang telah diduduki oleh TKA yang antara lain meliputi : <p>Pengetahuan,</p> <p>Keahlian,</p> <p>Keterampilan,dan</p> <p>Pemahaman budaya Indonesia salah satunya bahasa Indonesia.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Memulangkan TKA yang bekerja di
----	---	--	---	---------------------	---

5.	Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No : Kep.20/Men/III/2004	Keputusan ini berlaku untuk dapat melaksanakan peraturan yang ada di dalam pasal 42 ayat (1) UUK.	<p>Sama dengan peraturan sebelumnya UU ini juga mengatur mengenai :</p> <ul style="list-style-type: none"> - wajib untuk memiliki izin terlebih dahulu. - Wajib untuk menunjuk TKI sebagai tenaga pendamping TKA untuk alih teknologi dan ahli kemampuan dari TKA. - Pemberi kerja wajib untuk membayar dana kompensasi atas setiap TKA yang 	<p>Keputusan ini mengatur mengenai :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Syarat kewajiban bagi TKA. - Mengatur mengenai perizinan yang mana IMTA permohonannya di berikan oleh Direktur bukan lagi oleh Menteri. - Dilarang bagi pemberi kerja untuk mempekerjakan TKA lebih dari 1 jabatan. - Izin mempekerjakan TKA untuk pekerjaan mendesak. 	<p>Indonesia ke negara asalnya apabila hubungan kerja telah berakhir.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mentaati peraturan yang mana TKA tidak diperbolehkan untuk menduduki jabatan yang mengurus personalia atau jabatan tertentu yang telah diatur dalam Kepmenaker. <p>1. Syarat kewajiban TKA yaitu:</p> <ul style="list-style-type: none"> - TKA wajib untuk mempunyai pengalaman kerja dan pendidikan yang sesuai dengan jabatan yang telah didudukinya minimal 5 tahun.. - Bersedia untuk membuat pernyataan untuk mengalihkan keahliannya kepada TKI khususnya TKI pendamping. - Dapat berkomunikasi dalam bahasa Indonesia. <p>2. IMTA yang diterbitkan oleh Direktur harus diterbitkan paling lambat 7 hari kerja sejak</p>
----	--	---	---	--	---

			dipekerjakan	<ul style="list-style-type: none"> - Izin mempekerjakan TKA untuk pemegang kartu izin tinggal tetap (KITAP). - Perubahan nama pemberi kerja. - Perubahan lokasi, pelaporan dan pencabutan izin. 	persyaratan yang telah ditentukan telah terpenuhi.
6.	Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No : Per-02/Men/III/2008	Adanya peraturan ini karena diperlukannya kesesuaian dengan berkembangnya ketenagakerjaan dan otonomi daerah.	<p>Peraturan ini juga mengatur mengenai :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Wajib untuk memiliki izin terlebih dahulu, yang mana telah diatur dalam proses penyelesaian IMTA. 2. Wajib untuk memiliki RPTKA. 3. Pemberi kerja wajib untuk membayar dana kompensasi atas setiap TKA yang dipekerjakan 4. Syarat bagi TKA sama dengan peraturan sebelumnya yaitu Kepmenaker No:kep.20/Men/III/2004 meliputi: <ul style="list-style-type: none"> - Wajib memiliki pengalaman kerja ataupun pendidikan minimal 5 tahun yang sesuai dengan jabatannya. -Bersedia untuk membuat pernyataan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dalam peraturan ini telah memangkas waktu penerbitan IMTA, yang mana jangka waktu penerbitan IMTA berubah menjadi selambat – lambatnnya 3 hari kerja. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemberi kerja wajib untuk : <ul style="list-style-type: none"> - Mendaftarkan TKA dalam Jamsos baik ketenagakerjaan maupun jiwa.

7.	Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 12 tahun 2013	Adanya peraturan ini karena untuk dapat melaksanakan ketentuan yang ada di dalam pasal 46 ayat (2) UUK, sehingga diperlukan keputusan yang mengatur tentang jabatan tertentu yang tidak boleh diduduki oleh TKA.	<p>untuk mengalihkan keahliannya kepada TKI khususnya TKI pendamping.</p> <p>- Dapat berkomunikasi dalam bahasa Indonesia.</p> <p>Peraturan ini juga mengatur mengenai :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Wajib untuk memiliki izin terlebih dahulu, yang mana telah diatur dalam proses penyelesaian IMTA. 2. Wajib untuk memiliki RPTKA. 3. Pemberi kerja wajib untuk membayar dana kompensasi atas setiap TKA yang dipekerjakan 4. Syarat bagi TKA sama dengan peraturan sebelumnya dalam Kepmenaker No:kep.20/Men/III/2004 meliputi: <ul style="list-style-type: none"> - Syarat jabatan yang diduduki TKA harus memiliki pendidikan yang sesuai. - Wajib memiliki 	Adanya penambahan peraturan terkait dengan permohonan izin.	<p>Penambahannya meliputi :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pemohon bisa mengajukan secara online. 2. RPTKA untuk usaha jasa impresariat. 3. Peraturan mengenai penilaian kelayakan RPTKA.
----	---	--	--	---	---

8.	Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 16 tahun 2015	Diberlakukannya permen ini karena dalam peraturan sebelumnya sudah tidak lagi sesuai dengan perkembangan ketenagakerjaan, sehingga perlu untuk disempurnakan lagi. Selain itu dalam permen ini merupakan pelaksanaan dari “pasal 42 ayat (1), pasal 43 ayat (4), dan pasal 44 ayat (2) UUK”.	<p>pengalaman kerja ataupun pendidikan minimal 5 tahun yang sesuai dengan jabatannya serta standart kompetensi yang berlaku yang dibuktikan dengan sertifikasi kompetensi.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wajib membuat surat pernyataan bersedia melakukan alih teknologi ataupun alih pengetahuan terhadap TKI Pendamping. - Wajib untuk bisa berkomunikasi dalam bahasa Indonesia. <p>Dalam peraturan ini juga mengatur mengenai :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Wajib untuk memiliki izin terlebih dahulu, yang mana telah diatur dalam proses penyelesaian IMTA. 2. Wajib untuk memiliki RPTKA. 3. Pemberi kerja wajib untuk membayar dana kompensasi atas setiap TKA yang 	<p>Dalam permen ini ada perubahan dalam syarat bagi TKA. Adapun penambahan peraturan yang mengatur mengenai :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. RPTKA untuk kawasan Ekonomi Khusus dan kawasan Perdagangan bebas dan pelabuhan bebas. 2. RPTKA untuk wilayah perairan. 3. Perusahaan yang mempekerjakan TKA harus menyerap minimal 10 orang TKI dari perusahaan. 	<p>Syarat bagi TKA yang diubah mengenai, kewajiban untuk dapat berkomunikasi dalam bahasa Indonesia yang mana telah disebutkan dalam permen sebelumnya. Persyaratan yang ada di dalam permen ini meliputi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - TKA wajib untuk mempunyai pendidikan sebagaimana yang sesuai dengan jabatannya. - TKA yang dipekerjakan wajib untuk memiliki
----	---	--	--	---	--

			dipekerjakan		<p>pengalaman kerja yang sesuai dengan jabatannya minimal 5 tahun.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pemberi kerja wajib membuat laporan serta surat pernyataan bahwa telah melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja kepada TKI pendamping. - TKA yang sudah bekerja lebih dari 6 bulan wajib untuk memiliki NPWP. - Wajib untuk memiliki bukti keikutsertaan dalam polis asuransi yang berbadan hukum. - TKA yang bekerja lebih dari 6 bulan wajib untuk memiliki jamsos. <p>Jadi, syarat bagi TKA untuk dapat berkomunikasi dalam bahasa indonesia telah di rubah menjadi poin ke 4, 5, 6.</p>
9.	Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 35	Adanya peraturan ini dikarenakan permen No. 16 tahun 2015 tidak lagi sesuai dengan kondisi	Dalam peraturan ini juga mengatur mengenai :	1. Dalam permen ini telah menghapus pasal 3 yang ada di dalam permen No.	Perubahan yang sangat mengagetkan dalam kalangan masyarakat mengenai

	tahun 2015	perkembangan ketenagakerjaan, sehingga diperlukan perubahan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wajib untuk memiliki izin terlebih dahulu, yang mana telah diatur dalam proses penyelesaian IMTA. 2. Wajib untuk memiliki RPTKA. 3. Pemberi kerja wajib untuk membayar dana kompensasi atas setiap TKA yang dipekerjakan 	<ol style="list-style-type: none"> 16 tahun 2015. Perubahan dalam pasal 4 yang menjadi pasal 4 (a). Perubahan dalam pasal 16 dan pasal 37. Dalam pasal 40 ayat 2 telah dihapuskan. Dalam pasal 46 juga telah dihapuskan. 	dihapuskannya syarat bagi perusahaan untuk wajib merekrut 10 TKI setiap mempekerjakan TKI.
--	------------	--	---	---	--



B. Tujuan Pengaturan Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing

TKA yang bekerja di Indonesia merupakan suatu hal yang sangat ironis, karena TKI masih membutuhkan lapangan pekerjaan yang luas dan masih banyak masyarakat Indonesia yang menganggur. Namun tujuan dari penggunaan TKA disini untuk menjamin kebutuhan tenaga kerja profesional dibidang tertentu yang belum dapat diisi oleh TKI dengan percepatan alih teknologi (*transfer technology*) dan alih pengetahuan (*transfer of knowledge*) serta dapat mengangkat investasi asing terhadap kehadiran TKA sebagai penunjang pembangunan di Indonesia meskipun perusahaan yang ada di Indonesia wajib menggunakan TKI baik dalam perusahaan swasta asing maupun swasta nasional.²⁶ Maka pada dasarnya penggunaan TKA bertujuan agar dapat memberi dan menjamin kesempatan kerja bagi WNI dalam berbagai level dan lapangan kerja.²⁷

Adapun beberapa tujuan penempatan TKA di Indonesia menurut **Budiono**, yaitu²⁸ :

1. Terpenuhinya tenaga kerja profesional yang belum dapat diisi oleh TKI didalam bidang tertentu.
2. Dapat melaksanakan proses alih teknologi (*transfer technology*) dan alih pengetahuan (*transfer of knowledge*) dengan baik agar proses pembangunan nasional dapat berjalan dengan cepat.
3. Dapat memberikan perluasan kesempatan kerja bagi TKI.

²⁶ HR. Abdussalam, Op.Cit.

²⁷ L. Hadi Adha, “Kebijakan Penggunaan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia”, Jurnal Hukum Jatiswara, 2017.

²⁸ Abdul Rachmad Budiono, Op.Cit, hlm 265.

4. Dapat mempercepat proses pembangunan nasional dengan meningkatkan investasi asing yang masuk.

Acuan dasar dalam penggunaan TKA di Indonesia terdapat dalam UUK No. 13 tahun 2003 ditambah dengan berbagai peraturan pelaksana lainnya. Penggunaan TKA sebelum lahirnya UUK No. 13 tahun 2003 diatur dalam UU No. 3 tahun 1958 tentang Penempatan TKA. UUK mengecualikan bagi TKA untuk menduduki jabatan tertentu dan hanya membolehkan TKA bekerja pada jabatan yang hanya benar – benar membutuhkan keahlian dan pengetahuan dengan mengacu pada kepmenaker No. 40 tahun 2012 tentang jabatan tertentu yang dilarang untuk diduduki oleh TKA. Pembatasan tersebut dimaksudkan agar dapat mengendalikan penggunaan TKA dan TKA yang bekerja di Indonesia benar – benar dapat memberikan manfaat terhadap TKI dalam rangka alih teknologi (*transfer technology*) dan alih pengetahuan (*transfer of knowledge*) terhadap TKI. Pasal 45 ayat (2) UUK dan Pasal 36 Permenaker No. 16 tahun 2015 mewajibkan TKA untuk dapat melakukan alih teknologi (*transfer technology*) dan alih pengetahuan (*transfer of knowledge*) namun tidak dikenakan kepada beberapa jabatan yaitu anggota direksi, anggota dewan komisaris atau anggota pembina, anggota pengurus, anggota pengawas, serta bagi TKA yang dipekerjakan untuk pekerjaan yang bersifat darurat dan mendesak, pekerjaan yang bersifat sementara, dan TKA yang dipekerjakan untuk usaha jasa impresariat.

Menurut UUK, TKA ialah WNA pemegang visa yang bermaksud untuk bekerja di Indonesia. Berbeda dengan definisi yang disampaikan oleh **Budiono**, yang mengatakan TKA adalah tiap orang bukan WNI yang dapat melakukan pekerjaan

baik didalam negeri maupun diluar negeri agar menghasilkan jasa atau barang guna memenuhi kebutuhan masyarakat.²⁹

Adanya TKA telah menjadikan bagian dari tenaga kerja di Indonesia. Sebagai gambaran persaingan dibursa tenaga kerja yang semakin meningkat menjelang pemberlakuan pasar bebas ASEAN akhir tahun 2015. Dengan demikian pemerintah harus mempersiapkan untuk membuat suatu kebijakan yang mendukung dalam meningkatkan kualitas SDM yang bermartabat agar tujuan dari penggunaan TKA dapat terlaksana dengan baik.

Dengan begitu pemerintah memberlakukan permenaker No. 16 tahun 2015 yang mengatur mengenai tata cara penggunaan TKA, guna meningkatkan pengendalian dan perlindungan terhadap TKA. Permenaker No. 16 tahun 2015 diberlakukan dengan tujuan yang terdapat didalam pasal 2 yaitu “peraturan ini digunakan sebagai pedoman bagi pemangku kepentingan dalam rangka pengendalian penggunaan TKA”. Sehingga dengan adanya peraturan ini nantinya ada pengendalian untuk dapat melaksanakan tujuan dari penggunaan TKA yaitu alih teknologi (*transfer technology*) dan alih pengetahuan (*transfer of knowledge*) terhadap TKI supaya tidak terjadi penyalahgunaan penggunaan TKA dalam perkembangan global serta dapat melindungi TKI. Berkembangnya zaman dan berubahnya waktu aturan mengenai pengendalian terus mengalami perubahan ke arah yang lebih baik. Tetapi dengan semakin kuatnya dampak dari berkembangnya globalisasi membuat peraturan semakin dilonggarkan, karena yang terjadi TKA yang masuk semakin besar membuat adanya penyalahgunaan izin, pelanggaran sejumlah aturan yang lebih tinggi seperti

²⁹ Ibid, hlm 259.

terkait bahasa dan kompetensi, serta munculnya berbagai keresahan dalam masyarakat.

C. Analisis Jenis Perjanjian Kerja Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Jenis perjanjian kerja menurut UUK memiliki dua jenis perjanjian kerja, yaitu perjanjian kerja untuk waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu.³⁰ Perjanjian kerja dalam UUK memberikan pengertian sebagai berikut “perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat – syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.³¹ Sehingga diperlukan perjanjian kerja karena merupakan syarat perlindungan hukum bagi pekerja/buruh. Perjanjian kerja waktu tertentu diperlukan dua syarat, yaitu syarat material dan syarat formal.³² Syarat material dalam perjanjian kerja waktu tertentu yang *pertama*, ialah perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifatnya atau suatu pekerjaan yang akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu³³ :

- a. Pekerjaan yang selesai atau sifatnya sementara,
- b. Pekerjaan diperkirakan penyelesaiannya dalam jangka yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun,
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman, dan

³⁰ Abdul Rachmad Budiono, “**Hukum Perburuhan**”, PT. Indeks, Jakarta, 2011, hlm 39.

³¹ Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279, Pasal 1 butir 14.

³² Abdul Rachmad Budiono, Op.Cit, hlm 40.

³³ Ibid

- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Kedua, Perjanjian kerja perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diberikan kepada pekerja yang sifatnya tetap. *Ketiga*, Perjanjian Kerja waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

Selanjutnya syarat formal dalam perjanjian waktu tertentu ialah³⁴ :

- a. Perjanjian kerja waktu tertentu harus dibuat dalam bentuk tertulis, menggunakan bahasa Indonesia dan menggunakan huruf latin.
- b. Perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, dan apabila terdapat perbedaan penafsiran diantara keduanya maka yang berlaku ialah perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.
- c. Perjanjian waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan.
- d. Pengusaha yang akan memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu, paling lama tujuh hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir harus sudah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada buruh yang bersangkutan.
- e. Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya bisa diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu paling lama 30 hari

³⁴ Ibid

berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu, perbaharuan perjanjian kerja tersebut hanya dapat dilakukan satu kali dan paling lama dua tahun.

Perjanjian kerja yang diberikan terhadap TKA ialah perjanjian kerja waktu tertentu yang mana telah dijelaskan dalam pasal 42 ayat (4) UUK yaitu “TKA dapat bekerja di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu”. Apabila masa kerja TKA sudah habis dan tidak dapat diperpanjang, maka dapat digantikan oleh TKA lainnya.³⁵ Perjanjian kerja waktu tertentu yang diberikan terhadap TKA harus dalam bentuk tertulis yang mana salah satu syarat harus tercantum dalam perjanjian kerja ialah untuk dapat berkomunikasi dalam bahasa Indonesia, agar nantinya syarat tersebut dapat dijadikan sebagai mekanisme pengendalian penggunaan TKA. Selanjutnya TKA yang bekerja di Indonesia tidak melebihi jangka waktu yang telah ditetapkan oleh UUK karena terhambatnya komunikasi dalam pelaksanaan alih teknologi (*transfer technology*) dan alih pengetahuan (*transfer of knowledge*).

Hubungan kerja yang dibuat dengan TKA dalam perjanjian kerja ditemukan hak – hak pekerja yang dapat melindungi TKA, yaitu³⁶ :

- a. Menerima gaji/upah atau imbalan setiap bulannya sesuai dengan kesepakatan perjanjian yang telah dibuat.

³⁵ Tri Jata Ayu Pramesti, “Ketentuan Masa Kerja WNA di Indonesia”, www.Hukumonline.com, diakses pada 10 Mei 2016 pukul 5.45.

³⁶ Ayu Fulia Sari, “Tinjauan Yuridis Perjanjian Kerja TKA Pada PT.Tokyo Kanetsu Indonesia”, Jurnal Hukum, 2013.

- b. Hak untuk mendapatkan fasilitas dan berbagai tunjangan / dana bantuan (seperti : perawatan / pengobatan).
- c. Berhak untuk mendapatkan cuti.
- d. Berhak untuk mendapatkan perlakuan yang baik.
- e. Berhak untuk mendapatkan kejelasan status, waktu dan cara kerjanya.
- f. Berhak untuk mendapatkan pengajuan saran keluhan serta pengaduan masalah ke karyawan kepada perusahaan sesuai dengan prosedur yang berlaku.

D. Kesesuaian dihapusnya syarat bahasa Indonesia dengan Tujuan Dari Dibentuknya Peraturan Menteri Tenaga Kerja Transmigrasi No. 16 tahun 2015 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing

1. Masyarakat Ekonomi Asean (MEA)

Komunitas Ekonomi Asean merupakan sebagian dari visi yang telah direalisasikan dalam ASEAN.³⁷ Tujuan dari Komunitas Ekonomi Asean ialah untuk dapat merubah ASEAN menjadi kawasan yang stabil, makmur dan berdaya saing tinggi dengan tingkat pembangunan ekonomi yang merata serta kesenjangan sosial ekonomi dan juga kemiskinan yang semakin berkurang

³⁷ ---, Cetak Biru Komunitas Ekonomi Asean, Direktorat Jendral Kerjasama ASeam, Departemen Luar Negeri RI, 2009, hlm 6 yang menyatakan bahwa Komunitas Ekonomi Asean (KEA) adalah realisasi tujuan akhir integrasi ekonomi yang sesuai dengan visi ASEAN 2020. Dimana Komunitas Ekonomi Asean selanjutnya disebut sebagai KEA.

selain itu juga diharapkan untuk dapat menarik investasi asing.³⁸ Dibutuhkannya investasi asing tersebut diharapkan dapat meningkatkan lapangan pekerjaan dan kesejahteraan warga negara ASEAN. Mengingat ASEAN adalah kekuatan ekonomi ketiga setelah Jepang dan Tiongkok yang menjadikan pembentukan MEA ini sangat penting, yang mana ASEAN terdiri dari 10 negara meliputi : Indonesia, Singapura, Malaysia, Filipina, Thailand, Vietnam, Laos, Brunei Darussalam, Myanmar dan Kamboja.³⁹

Terdapat 3 (tiga) pilar dalam Komunitas Ekonomi Asean, yaitu⁴⁰ :

- 1) *Asean Political-Security Community (APSC)*;
- 2) *Asean Economic Community (AEC)*;
- 3) *Asean Socio-Cultural Community (ASCC)*.

Ketiga bidang ini lah yang merupakan bagian dari mimpi para pemimpin di wilayah Asia Tenggara.

Namun, dari ketiga bidang tersebut tetap ada salah satu yang menarik perhatian masyarakat yaitu dalam *Asean Economic Community* atau Komunitas Ekonomi Asean yang menjadikan MEA.

MEA memiliki 5 (lima) elemen yang merupakan bagian dari pasar tunggal dan basis produksi, yaitu⁴¹ :

- a) Aliran bebas jasa;
- b) Aliran bebas barang;
- c) Aliran bebas investasi;

³⁸ Ibid

³⁹ Alex Sujanto, "Analisis Kesesuaian Standar Kompetensi Pengelola Kursus Dengan Tuntutan Kompetensi Tenaga Kerja Pada Era Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) 2015", jurnal : INFOKAM No.1, 2015.

⁴⁰ Ibid

⁴¹ R. Wiyanto dkk, "Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) 2015 (Memperkuat Sinergi ASEAN ditengah Kompetisi Global)", Kompas Gramedia, Jakarta, 2008, hlm 18.

- d) Aliran bebas tenaga kerja terampil; dan
- e) Aliran lebih bebas arus modal.

Dalam MEA salah satu bentuk kebebasannya ialah dengan adanya aliran bebas Tenaga Kerja Terampil. Namun yang terjadi dengan di terbitkannya cetak biru komunitas ekonomi asean hanya membahas mengenai peraturan khusus tenaga kerja terampil (*skilled labour*), yang mana tidak membahas mengenai tenaga kerja tidak terampil (*unskilled labour*) karena memang membahas seperti itu merupakan hal yang sangat sensitif sehingga biasanya akan dibicarakan secara bilateral antar negara.⁴²

Salah satu bidang yang berpengaruh dengan MEA 2015 ialah ketenagakerjaan, karena di dalam bidang ketenagakerjaan memiliki poin penting yang dapat diangkat dalam MEA ialah arus bebas lalu lintas tenaga kerja terampil. Hal tersebut telah dikemukakan dalam tujuan penggunaan TKA.

Pada cetak biru pengertian *skilled labour* tidak diberikan secara jelas, tetapi jika diterjemahkan ke dalam kamus bahasa Inggris – Indonesia memiliki arti sebagai berikut, kata *skilled* yang artinya cakap dan *labour* artinya tenaga kerja. Sehingga jika disimpulkan secara menyeluruh *skilled labour* memiliki arti sebagai tenaga kerja terampil. Pekerjaan yang terampil mempunyai arti yaitu sebagai pekerjaan yang memiliki keterampilan khusus, yang mana keterampilan itu dibutuhkan suatu keahlian tertentu dalam pengetahuan atau

⁴² Ibid, hlm 244.

kemampuannya dari pekerjaan yang memiliki keahlian tertentu dan dari pekerjaan yang dilakukan sehari – hari.⁴³

Dalam cetak biru adapun yang dimaksud dengan bebas tenaga kerja terampil ialah memberikan fasilitas penerbitan visa dan *employment pass* untuk tenaga kerja terampil ASEAN yang pekerjaannya berhubungan dengan perdagangan dan investasi antar negara ASEAN.⁴⁴ Selanjutnya untuk memfasilitasi pergerakan tenaga kerja di kawasan ASEAN, ASEAN juga sedang mengupayakan harmonisasi dan standardisasi, dengan :⁴⁵

- a) Mempererat kerja sama di antara para anggota ASEAN University Networ (AUN) agar dapat meningkatkan mobilitas mahasiswa dan staf penghajar di kawasan;
- b) Mengembangkan kompetensi dasar dan kualifikasi untuk pekerjaan dan keterampilan pelatihan yang dibutuhkan dalam sektor jasa prioritas dan sektor lainnya;
- c) Memperkuat kemampuan riset di setiap negara anggota ASEAN untuk meningkatkan keterampilan, penempatan kerja dan pengembangan jejaring informasi pasar tenaga kerja di antara negara ASEAN.

Selain itu, tenaga kerja terampil memiliki arti lain yaitu tenaga kerja yang terdidik, yang mana tenaga kerja terdidik itu ialah tenaga kerja dimana seseorang telah memiliki keahlian atau kemahiran di dalam bidang tertentu yang melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja terampil juga perlu untuk latihan yang berulang – ulang agar dapat menguasai pekerjaan yang telah ditanganinya. Sebagai contoh, apoteker, dokter, mekanik, dll.⁴⁶ Sehingga MEA akan

⁴³ R. Wiyanto dkk, Op.Cit, hlm 244

⁴⁴ ---, Cetak Biru Komunitas Ekonomi Asean, Direktorat Jendral Kerjasama Asean, Departemen Luar Negeri RI, 2009, hlm 20.

⁴⁵ Ibid

⁴⁶ R. Wiyanto. Op.Cit, hlm 18

membuka peluang bagi pekerja terampil untuk dapat bekerja di negara anggota ASEAN.

Maka dalam praktek TKI haruslah mempunyai pendidikan ataupun keterampilan yang baik, supaya TKI dapat bersaing dengan TKA dengan adanya MEA yang diberlakukan mulai akhir tahun 2015. Dengan diberlakukannya MEA nantinya akan membawakan hasil yang sangat positif dengan kesiapan yang sangat matang bagi TKI yang mendapatkan kesempatan kerja.

Terdapat 8 (delapan) profesi yang telah disepakati oleh MEA di dalam bidang ketenagakerjaan, ialah⁴⁷ perawat; praktisi medis; dokter gigi; insinyur; arsitek; tenaga survey; tenaga pariwisata; dan akuntan. Urusan ketenagakerjaan ini lah yang akan menimbulkan masalah baru di Indonesia, karena di setiap anggota negara ASEAN akan mempersiapkan diri di bidang ketenagakerjaan dalam menghadapi MEA.

Tidak dapat dipungkiri lagi memang Indonesia aktif dalam kegiatan internasional dalam berbagai bidang dan juga perjanjian internasional yang berkaitan. Sehingga menjadikan Indonesia sering berhubungan dengan masyarakat internasional yang membuat TKA masuk ke Indonesia juga tidak sedikit. Bahkan sebelum adanya MEA, TKI sudah mulai bersaing dengan TKA yang masuk ke Indonesia. Namun bukan hanya tenaga kerja terampil (*skilled labour*) saja yang masuk ke Indonesia, tetapi juga tenaga kerja tidak terampil (*unskilled labour*).

⁴⁷ Ahmad Ibo, "8 Profesi Yang Bersaing Ketat Dalam Masyarakat Ekonomi ASEAN", <http://lifestyle.liputan6.com/read/2403668/8-profesi-yang-bersaing-ketat-dalam-masyarakat-ekonomi-asean>, diakses pada 04 januari 2016, pukul 13.00 WIB.

Adapun untuk mempertahankan nasional dengan melihat peluang dan tantangan Indonesia di era MEA, khususnya bagi TKI. perlu adanya perhatian sebelum Indonesia memasuki MEA, agar TKI nantinya dapat bersaing menghadapi TKA dengan baik. Maka langkah – langkah konkrit yang akan menjadi catatan di dalam bidang ketenagakerjaan sebelum memasuki MEA, ialah :

a) Melihat dari sisi peraturan perundang – undangan.

Peraturan pokok mengenai ketenagakerjaan yang mengatur secara menyeluruh dan komprehensif ialah UUK No. 13 tahun 2003. Namun peraturan tentang ketenagakerjaan menyebar di berbagai peraturan lainnya, seperti yang ada di dalam Peraturan Menteri, Peraturan Presiden, Keputusan Menteri, dll. Akan tetapi dengan dibentuknya peraturan – peraturan tersebut apakah sudah memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam menghadapi MEA? Apakah UU yang mengatur mengenai tenaga kerja sudah melindungi TKI dengan masuknya perusahaan dan TKA? Terdapat contoh, setiap orasi atau demo yang telah dilakukan oleh tenaga kerja, penerapan sistem kontrak dan outsourcing yang didasari oleh UU ini telah dianggap memperlemah buruh karena tidak ada kepastian kerja, kepastian upah, bahkan kepastian tunjangan kesejahteraan lainnya. Sehingga pekerja/buruh meminta peraturan itu untuk dihapuskan. Pemerintah juga telah dituding sudah banyak melakukan penghapusan dan perubahan terhadap peraturan yang bersifat produktif demi masuknya investasi ke Indonesia, salah satunya

dalam Permenaker No. 16 tahun 2015 yang telah menghapus syarat kewajiban dapat berkomunikasi dalam bahasa Indonesia. Peraturan tersebut ditetapkan pada saat akan diberlakukannya MEA dengan alasan syarat tersebut dapat menghambat investasi asing masuk ke Indonesia.

Pada tahun 2006 sempat terjadi rencana penyempurnaan peraturan ketenagakerjaan, namun usulan revisi UUK ditarik kembali oleh pemerintah dikarenakan adanya tarik menarik antara kepentingan buruh dan majikan. Seharusnya pemerintah hadir untuk melindungi TKI dengan memberikan perlindungan bukan malah memberikan kelonggaran bagi kepentingan para pemilik modal. Dalam MEA, diharapkan UUK dan peraturan lainnya dapat disempurnakan lagi agar terpenuhi ketiga syarat yang meliputi, 1) secara filosofis dapat menciptakan keadilan, 2) secara sosiologis dapat bermanfaat, dan 3) secara yuridis dapat menciptakan kepastian. Jika salah satu komponen itu tidak dapat terpengaruhi maka akan berdampak kepada TKI yang akan mempengaruhi ekonomi, politik, dan sosial di Indonesia.⁴⁸

b) Dilihat dari sisi sumber daya manusia (SDM) TKI.

Kompetisi antar negara ASEAN di dalam SDM adalah suatu hal yang terjadi saat MEA dibuka. Dimana MEA nantinya dapat membuka peluang bagi pekerja terampil untuk dapat bekerja di negara anggota ASEAN. Sehingga dalam hal ini menimbulkan suatu pertanyaan yaitu “apakah TKI sudah cukup berkualitas untuk menerima adanya MEA?”. Namun dari taraf

⁴⁸ Satjipto rahardjo, “Pendayagunaan Sosiologi Hukum untuk Memahami proses – proses dalam konteks pembangunan dan globalisasi”, Jurnal Hukum, Volume.4 No.7,1997.

pendidikan saja penduduk Indonesia dinilai sangat minim dengan dibuktikannya rata – rata lama sekolah penduduk usia 25 tahun keatas (bukan 15 tahun keatas) hanya 5,8 tahun dan nampaknya kita belum cukup siap untuk bersaing, beda dengan Singapore, Malaysia, Philipina, Brunei, dan Thailand yang memiliki rata – rata lama sekolah penduduk usia 25 tahun keatas sebesar 10.1 tahun, 9.5 tahun, 8.9 tahun, 8.6 tahun dan 6.6 tahun maka sudah jelas memiliki tenaga kerja yang lebih berkualitas.⁴⁹ Kepastian dalam MEA adalah sebuah kompetisi SDM antar negara ASEAN.

Namun pada kenyataanya TKI masih belum siap atas kedatangan TKA ke Indonesia, maka dapat diperhatikan dalam beberapa hal ialah:⁵⁰

a) Tingkat Pendidikan.

Tingkat pendidikan TKI secara umum memiliki tingkat yang rendah dibandingkan dengan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh TKA yang masuk ke Indonesia. Sehingga hal ini lah yang membuat TKI kurang memenuhi kualifikasi yang menjadikan TKI tersisihkan oleh TKA.

b) Tingkat Keterampilan

Keterampilan yang telah dimiliki oleh TKI secara umum juga memiliki tingkat yang lebih rendah dibandingkan dengan keterampilan yang dimiliki oleh TKA. Hal tersebut memiliki kesamaan dengan tingkat pendidikan yang telah dialami oleh TKI, yang membuat TKI kurang memenuhi kualifikasi.

⁴⁹ Alex Sujanto. Op.cit.

⁵⁰ Frankiano B Randang, “**Kesiapan tenaga Kerja Indonesia dalam Menghadapi Persaingan dengan Tenaga Kerja Asing**”, Servanda Jurnal Ilmu Hukum, Vol.5 No.1, 2011.

c) Pembatasan Kesempatan Kerja

TKA yang bekerja di Indonesia secara umum adalah orang – orang khusus yang sudah dikenal oleh perusahaan yang telah mempekerjakan TKA. Selain itu lazimnya pihak perusahaan sudah mempunyai jaringan (*network*) terhadap tenaga kerja yang sesuai dengan perusahaan tersebut. Dan seringkali perusahaan merekrut TKA secara tertutup yang mana hal itu tidak diketahui oleh TKI. Perbuatan tersebut mengakibatkan TKI memiliki peluang yang sangat sedikit dalam kesempatan kerja di Indonesia.

d) *Image* bahwa *Expatriate* lebih berkualitas daripada TKI

Image yang telah dimiliki oleh *expatriate* cukup merugikan TKI, karena *image* yang dimiliki *expatriate* lebih berkualitas dibandingkan dengan TKI. Tidak dapat dipungkiri bahwa memang kualitas pendidikan dan keterampilan dari *expatriate* lebih baik, namun kualitas TKI tidak selamanya akan buruk dari pada *expatriate*. Maka penilaian buruk yang diberikan terhadap TKI di negaranya sendiri merupakan hal yang sangat merugikan bagi TKI.

e) Perbedaan penghargaan terhadap TKI dan *Expatriate*.

Penghargaan yang dimaksudkan disini lebih dilihat dari segi upah, yang mana upah dari *expatriate* sebagian besar memiliki nilai yang lebih tinggi daripada upah yang telah diberikan terhadap TKI meskipun keduanya mendapatkan pekerjaan ataupun jabatan yang sama. Padahal UUK telah

melarang adanya diskriminasi sebagaimana yang telah di cantumkan dalam pasal 6.

- f) Kelangkaan pekerja dengan kualitas yang sesuai dengan kebutuhan formasi.

Hal ini adalah salah satu faktor pendorong adanya penggunaan TKA di Indonesia, karena perusahaan juga kesulitan untuk dapat menemukan TKI yang cocok dalam memenuhi kualifikasi atas pekerjaan yang dibutuhkan. Oleh sebab itu langkah yang dilakukan perusahaan ialah dengan mengambil TKA yang dirasa sesuai dengan kualifikasi pekerjaan tersebut. Permasalahan seperti ini yang sebenarnya berhubungan dengan tingkat pendidikan dan keterampilan TKI yang tingkatannya lebih rendah dibandingkan TKA.

Dapat di tarik kesimpulan dari keenam poin diatas bahwa TKI dari segi pendidikan dan keterampilan masih bisa dibilang cukup rendah dibandingkan dengan TKA, hal itulah yang membuat pemberi kerja/perusahaan menjadi terbiasa untuk menggunakan TKA. Namun disisi lain pemberi kerja/ perusahaan sering membuka rekrutmen secara tertutup yang membuat hal tersebut dapat merugikan TKI. Selain itu juga dengan adanya jaringan yang mereka miliki merupakan salah satu alasan untuk membuat tanpa adanya rekrutmen terbuka, karena dari pihak pemberi kerja/perusahaan sudah mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasinya dan biasanya dari TKA.

Pusat Pendidikan dan Pelatihan Industri Kementerian Perindustrian Republik Indonesia (Pusdiklat Kemenperin) yang telah menerbitkan artikel

menganai kesiapan TKI dalam menghadapi MEA dari website resminya, yang menyatakan bahwa Indonesia masih mempunyai beberapa pekerjaan rumah yaitu:⁵¹

- a) Produktifitas tenaga kerja yang dinilai masih rendah;
- b) Ketidak pastian upah tenaga kerja;
- c) Rata – rata pendidikan dan kemampuan berbahasa asing yang rendah;
- d) Tingkat pengangguran yang masih tinggi.

Maka dengan adanya MEA kompetisi SDM antar negara di ASEAN adalah hal yang pasti akan terjadi. Apalagi dengan Indonesia saat ini yang membutuhkan modal asing untuk dapat berinvestasi di Indonesia guna memperbaiki pertumbuhan ekonomi yang tidak stabil, maka bisa dilihat bahwa TKI belum siap untuk menghadapi persaingan saat ini, sehingga MEA malah akan menjadikan momok yang ramai untuk di persaingkan.

Menurut **Bagus Prasetyo**, Perancang Undang – Undang Bidang Kesra Sekretariat Jendral DPR RI menyatakan bahwa masalah terbesar TKI ialah dengan adanya kualitas dari TKI yang cukup rendah dalam tingkat pendidikan formal, dan keterampilan yang juga dimiliki oleh TKI masih tergolong cukup rendah sehingga pemerintah perlu memikirkan terobosan baru apa yang bisa diberikan oleh TKI untuk dapat meningkatkan keterampilan dan kompetisi kerja bagi SDM khususnya pada TKI. Adapun yang juga perlu diperhatikan ialah mengupayakan bagi TKI untuk dapat menguasai bahasa selain bahasa daerah dan bahasa Indonesia yang dirasa

⁵¹ Evi septiana Pane, “**Tinjauan Kesiapan SDM Tenaga Kerja Indonesia Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean**”, Artikel Nasional, <http://pusdiklat.kemenperin.go.id/index.php/informasi/artikel-umum/artikel-nasional/474-tinjauan-kesiapan-sdm-tenaga-kerja-indonesia-menghadapi-masyarakat-ekonomi-asean.html> diakses pada 12 desember 2015 pukul 16.18 WIB

masih kurang, selain itu juga dengan penguasaan teknologi terupdate yang masih minimum.⁵² Oleh sebab itu dengan melihat beberapa fakta terhadap kesiapan TKI dalam menghadapi MEA 2015, sebenarnya TKI masih mempunyai masalah – masalah yang harus diperbaiki dalam kualitas SDMnya yang meliputi kualitas dari TKI yang masih belum mencapai standar untuk melakukan persaingan bebas. Sehingga dengan adanya pembentukan MEA menjadi tantangan di Indonesia, seperti lapangan tenaga kerja yang akan menaikkan angka pengangguran karena hal itu tidak berdampak kepada peningkatan taraf hidup masyarakat Indonesia. Namun dengan adanya MEA membawa dampak yang negatif dan positif bagi Indonesia salah satunya yaitu, *pertama*, dampak positif adanya MEA ialah dengan memacu pertumbuhan investasi baik dari dalam negeri maupun dari luar negeri yang nantinya akan membuka lapangan pekerjaan. *Kedua*, dampak negatifnya yaitu dengan adanya pasar bebas barang dan jasa secara bebas membuat TKA dengan mudah masuk dan bekerja di Indonesia yang membuat persaingan di dalam bidang tenaga kerja akan semakin ketat.

2. Kesesuaian Dihapusnya Syarat Penggunaan TKA

Penggunaan TKA saat ini merupakan bagian dari upaya peningkatan investasi dan keterbukaan ekonomi. Dengan adanya hubungan ekonomi antar negara yang semakin terbuka khususnya dalam pasar tenaga kerja, membuat masyarakat Indonesia semakin cemas karena persaingan tenaga kerja yang

⁵² Bagus Prasetyo. Op.cit.

semakin ketat. Namun tidak dapat dipungkiri bahwa Indonesia membutuhkan TKA di berbagai sektor.

Mengenai data yang telah diperoleh menyatakan bahwa TKA yang bekerja di Indonesia hingga November 2016 mencapai 74.183 pekerja.⁵³ Data tersebut dapat terbilang cukup besar bagi TKA yang masuk ke Indonesia. Pada setiap tahunnya jumlah TKA yang bekerja di Indonesia mengalami perubahan yang berbeda – beda. Jumlah tersebut dapat di lihat pada tabel berikut.

Tabel 4. 1

Jumlah TKA yang Bekerja di Indonesia

No.	Tahun	Jumlah TKA
1.	2011	77.307
2.	2012	72.427
3.	2013	68.957
4.	2014	68.762
5.	2015	69.025
6.	2016	74.183

Sumber : bahan hukum sekunder, 2016⁵⁴

Masuknya TKA ke Indonesia membawa dampak yang positif dan negatif bagi TKI.⁵⁵ Pengaruh positifnya ialah membuat TKI menjadi terpacu untuk

⁵³ Tim Analisis Apindo, “Fact Sheet-Ketenagakerjaan & Hubungan Industrial”, https://apindo.or.id/userfiles/publikasi/pdf/Fact_Sheet_APINDO--Ketenagakerjaan_20_Februari_2017-1.pdf diakses pada 20 Februari 2017 pukul 21.16 WIB

⁵⁴ Artikel, “Tanya Jawab Masalah Pekerja Asing Di Indonesia”, Direktorat Jendral Binapenta Kementerian Ketenagakerjaan, Agustus, 2016.

⁵⁵ Ahmad Syaifudin, “Politik Bahasa Untuk Tenaga Kerja Asing Di Indonesia Pada Era Pasar Bebas”, jurnal : PIBSI XXXVII, 2015.

dapat meningkatkan kualitas kerjanya karena dalam mendapatkan pekerjaan TKI tidak lagi bersaing dengan sesama negaranya melainkan dengan berbagai negara lainnya. Selain itu dampak negatif yang timbul dalam hal penggunaan bahasa, karena TKA yang datang ke Indonesia tidak hanya dari satu negara saja melainkan dari berbagai negara dimana latar belakang budaya dan bahasa setiap negara berbeda – beda yang nantinya menjadi penghalang untuk berkomunikasi.

Perekonomian Indonesia untuk saat ini sedang tidak baik, sehingga banyak yang mengatakan bahwa perekonomian Indonesia tidak hanya didukung oleh sumber daya domestik yang tangguh, namun dengan adanya investasi asing perekonomian Indonesia menjadi lebih baik.⁵⁶ Maka dengan adanya MEA juga dapat mendukung agar investasi itu meningkat beserta perluasan kesempatan kerjanya. Oleh karena itu dengan kehadiran TKA dalam perekonomian Indonesia dapat menciptakan daya saing yang kompetitif. Sehingga dengan masuknya TKA ke Indonesia harus ada mekanisme dalam pengendalian yang jelas.

Berbagai aturan mengenai penggunaan TKA telah diterapkan sebagai bentuk pengendalian itu, seperti yang diatur di dalam UUK No. 13 tahun 2003 dalam pasal 42 – 49, yang dimaksud dengan TKA dalam UUK ialah WNA pemegang visa yang bermaksud untuk bekerja di Indonesia. TKA dapat masuk ke Indonesia melalui jalur :

⁵⁶ H.Abdul Manan, “Peranan Hukum Dalam Pembangunan Ekonomi Edisi Pertama”, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2014, hlm 2.

a) Penugasan,

Penugasan yang dimaksud ialah penempatan yang diberikan kepada pegawai yang bersangkutan oleh perusahaan multinasional untuk menduduki suatu posisi atau jabatan tertentu di salah satu cabang ataupun anak perusahaannya di Indonesia. Dalam penugasan memiliki sifat jangka pendek dan jangka panjang berdasarkan jangka waktunya. Contohnya, dalam penugasan yang sifatnya jangka pendek yang berarti kurang dari 1 tahun ialah pemasangan instalasi/mesin/teknologi yang sudah dibeli oleh perusahaan Indonesia yang mana dapat sekaligus melakukan pelatihan kepada TKI yang akan menanganinya. Adapun dalam penugasan yang sifatnya jangka panjang yaitu dalam jabatan managerial dan pengelolaan perusahaan.

b) Rekrutmen,

Jalur rekrutmen ialah jalur dimana TKA dapat masuk melalui jalur penerimaan pegawai baik memiliki status kontrak maupun tetap. Pada umumnya rekrutmen dilakukan pada perusahaan lokal yang memiliki bisnis berskala global sehingga membutuhkan TKA sebagai upaya menghadapi kompetisi di dunia internasional.

Penggunaan TKA di Indonesia yang tidak dapat dihindari memang memiliki keterkaitan dengan globalisasi, karena Indonesia telah menganut pasar kerja terbuka dengan aturannya. Diterbitkannya UUK terlihat bahwa sikap pemerintah telah merespon kedatangan TKA, yang mana penggunaan TKA telah diatur didalam BAB VII Penggunaan TKA. Peraturan ini

mensyaratkan bagi TKA yang di pekerjakan oleh pemberi kerja antara lain yaitu :

- a) Jabatan yang diduduki oleh TKA harus memiliki sertifikasi kompetensi atau memiliki pengalaman kerja paling lama 5 (lima) tahun, dan TKA yang bekerja wajib untuk memiliki pendidikan yang sesuai.
- b) Bagi perusahaan yang tenaga kerjanya adalah TKA wajib untuk mendapatkan izin tertulis terlebih dahulu.
- c) Memiliki RPTKA yang memuat alasan.
- d) Penggunaan TKA memiliki jenis jabatan/jangka waktu.
- e) Kewajiban untuk menunjuk TKI sebagai pendamping TKA.
- f) Dan kewajiban untuk memulangkan TKA ke negara asalnya setelah hubungan kerja berakhir.

Aturan lain mengenai diterapkannya Penggunaan TKA diatur dalam “Permenaker No. 16 tahun 2015 tentang Penggunaan TKA” yang merupakan bentuk peraturan terbaru dari peraturan sebelumnya yaitu Permenaker No. 12 tahun 2013. Permenaker No. 16 tahun 2015 dibentuk dengan tujuan yaitu “peraturan menteri ini digunakan sebagai pedoman bagi pemangku kepentingan dalam rangka pengendalian penggunaan TKA”.⁵⁷ Adapun syarat penggunaan TKA yang harus dipenuhi di dalam “pasal 36 ayat (1) Permenaker No. 16 tahun 2015” ialah sebagai berikut :

- a) TKA harus memiliki pendidikan dan syarat yang harus terpenuhi.
- b) TKA yang menduduki jabatan paling kurang 5 (lima) tahun harus memiliki sertifikat kompetensi atau memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan jabatan.
- c) Pemberi kerja TKA harus membuat surat pernyataan yang dibuktikan dengan laporan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kepada TKI Pendamping.
- d) TKA yang sudah bekerja selama 6 (enam) bulan lebih wajib untuk memiliki NPWP.
- e) TKA harus memiliki bukti polis asuransi yang berbadan hukum Indonesia, dan

⁵⁷ Pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 16 tahun 2015 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

- f) Bagi TKA yang bekerja lebih dari 6 bulan harus mengikuti kepesertaan Jamsos.

Sehingga dengan adanya syarat tersebut dapat menjadi mekanisme pengendalian penggunaan TKA. Apalagi dengan adanya kewajiban untuk memilih TKI sebagai pendamping TKA yang dipekerjakan, maka hal ini yang nantinya akan menjadi bagian dari alih teknologi (*transfer of technology*) dan alih pengetahuan (*transfer of knowledge*). Jadi mengendalikannya dengan jabatan tertentu, dan waktu tertentu, serta syarat penggunaan TKA. sehingga tetap memprioritaskan TKI. Pengendalian TKA juga memiliki tujuan yang ingin dicapai seperti⁵⁸ :

- a) Untuk melindungi pasar kerja Indonesia, agar TKI nantinya dapat bekerja sesuai dengan bidangnya dengan mendapatkan gaji yang layak.
- b) Untuk melindungi TKI dari arus globalisasi termasuk MEA, maka TKA yang bekerja di Indonesia harus memiliki standar kompetensi dan mengacu kepada jabatan yang dapat diduduki oleh TKA agar nantinya TKA kasar tidak dapat masuk ke Indonesia, yang akan mendominasi pada level jabatan di bidang teknisi bawah.
- c) Untuk mencegah TKI profesional untuk mencari pekerjaan di luar negeri dengan memberikan penghargaan dan gaji yang sesuai dengan keahlian dan profesinya, sehingga tidak ada lagi diskriminasi gaji antara TKA dengan TKI.
- d) Untuk menghemat devisa apabila perusahaan menggunakan TKI dibandingkan dengan menggunakan TKA.

Maka tujuan pengendalian TKA untuk mensejahterakan rakyatnya dapat tercapai sesuai dengan amanat dalam Pasal 27 ayat (2) UUD yaitu “setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” dan Pasal 28D ayat (2) yaitu “setiap orang berhak untuk bekerja

⁵⁸ Artikel, “Tanya Jawab Masalah Pekerja Asing Di Indonesia”, Direktorat Jendral Binapenta Kementerian Ketenagakerjaan, Agustus, 2016.

serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak di dalam hubungan kerja”.

Namun dari syarat yang telah disebutkan dalam Permenaker No. 16 tahun 2015 ada salah satu syarat yang telah dihapuskan dari peraturan sebelumnya yaitu Permenaker No. 12 tahun 2013. Syarat TKA di dalam Permenaker 12 tahun 2013 pasal 26 ayat (1) menyatakan :

- a) TKA harus memiliki pendidikan yang sesuai dengan jabatan.
- b) TKA yang akan menduduki suatu jabatan tertentu minimal 5 (lima) tahun harus memiliki kompetensi yang dapat dibuktikan dengan sertifikat kompetensi ataupun pengalaman kerja.
- c) Ketersediaan untuk dapat alih teknologi dan alih pengetahuan kepada TKI pendamping harus dibuat dalam surat pernyataan.
- d) Dapat berkomunikasi dalam bahasa Indonesia.

Berbeda dengan syarat yang diatur di dalam Permenaker No. 16 tahun 2015 yang memiliki 6 (enam) poin, sedangkan di dalam Permenaker No. 12 tahun 2013 ini hanya memuat 4 (empat) poin saja. Syarat yang terdapat dalam poin 1 (satu) sampai dengan poin 3 (tiga) baik peraturan sebelumnya maupun peraturan saat ini tidak ada perubahan. Namun dalam poin 4 (empat) sampai dengan poin 6 (enam) pada peraturan yang berlaku saat ini berisikan syarat baru tentang NPWP, asuransi, dan kepesertaan jaminan sosial. Jadi lebih kepada syarat untuk TKA itu sendiri. Syarat dari peraturan sebelumnya dimasukkan semua ke dalam Permenaker terbaru yaitu Permenaker No. 16 tahun 2015, namun terdapat salah satu poin yang telah dihapuskan yaitu poin ke 4 (empat) yang mensyaratkan bagi TKA untuk dapat berkomunikasi dalam bahasa Indonesia.

Dengan adanya perubahan tersebut, membuat penggunaan TKA menjadi longgar. Selain itu membuat Permenaker No. 16 tahun 2015 bertentangan dengan norma yang ada didalam Undang – Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu :

1. Pasal 44 ayat 1 yang menyatakan bahwa “pemberi kerja TKA wajib mentaati peraturan yang berlaku mengenai jabatan dan standar kompetensi”. Yang dimaksud dengan standar kompetensi menurut Abdul Khakim ialah kualifikasi yang harus dimiliki oleh tenaga kerja asing tidak hanya dengan pengetahuan, keahlian, keterampilan di bidang tertentu dan pemahaman terhadap budaya Indonesia.⁵⁹ Poin ini menjelaskan bahwa kualifikasi yang harus dimiliki tidak hanya pengetahuan, keahlian, dan keterampilan saja melainkan pengetahuan dan pemahaman terhadap budaya Indonesia terutama dalam menggunakan bahasa Indonesia.
2. Pasal 45 ayat 1 yang menyatakan bahwa “pemberi kerja TKA wajib untuk menunjuk TKI sebagai pendamping TKA yang dipekerjakan dengan tujuan alih teknologi dan alih keahlian dari TKA”. dengan hal ini pengalihan teknologi dapat berjalan dengan efektif, karena TKA juga dapat menggunakan bahasa Indonesia.

Mengingat bahwa tujuan Penggunaan TKA adalah untuk “dapat memenuhi kebutuhan tenaga kerja professional di bidang tertentu yang belum dapat diisi oleh TKI dengan percepatan alih teknologi (*transfer of technology*)

⁵⁹ Akbar Rakhmat, “**Tinjauan Yuridis Kewajiban Penggunaan Bahasa Indonesia Bagi Tenaga Kerja Asing Di Indonesia**”, Skripsi, Universitas Negeri Surabaya, 2017.

dan alih pengetahuan (*transfer of knowledge*)”.⁶⁰ Oleh karena itu, apabila syarat tersebut di hapuskan maka akan mengulur waktu untuk TKI dapat menggantikan posisi yang telah diduduki oleh TKA, karena komunikasi yang terhambat untuk dapat beralih teknologi (*transfer of technology*) dan alih pengetahuan (*transfer of knowledge*). Maka dalam hal ini dapat dilihat bahwa peraturan perundang – undangan yang mengatur penggunaan TKA secara penuh tidak berpihak kepada TKI.

Pemerintah memiliki alasan diterbitkannya permenaker No. 12 tahun 2013 pasal 26 ayat 1 huruf d, sebelum pemerintah menyatakan bahwa TKA wajib untuk dapat berkomunikasi dalam bahasa Indonesia, antara lain yaitu⁶¹ :

- a. Dalam bagian kebijakan pengendalian TKA yaitu, menyangkut kualifikasi TKA tersebut.
- b. Asas resiprositas, apabila negara kita mengirim tenaga kerja ke Korea maka akan berlatih bahasa Korea, jika ke jepang maka dilatih bahasa Jepang.
- c. Kemahiran dalam bahasa Indonesia karena TKA harus memahami kultur dan budaya yang dimiliki Indonesia, selain itu juga harus memahami aturan ketenagakerjaan di Indonesia.

Sehingga diterbitkannya syarat untuk dapat berkomunikasi dalam bahasa Indonesia memiliki alasan mengapa syarat tersebut diberlakukan. Namun syarat penggunaan TKA dihapus atas permintaan pemerintah yang mana telah diperkuat dengan pernyataan **Pramono Anung**, selaku Sekertaris Kabinet yang mengatakan “memang disampaikan secara spesifik oleh presiden untuk membatalkan pesyaratan untuk dapat berkomunikasi dalam bahasa Indonesia

⁶⁰ Suhandi, “Pengaturan Ketenagakerjaan Terhadap Tenaga Kerja Asing Dalam Pelaksanaan Masyarakat Ekonomi Asean Di Indonesia”, Jurnal : Perspektif, Volume XXI 2, 2016.

⁶¹ Meiliana Wanda Agesa, “Politik Hukum Fasilitas Keimigrasian Bagi Tenaga Kerja Asing Dengan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia”, Jurnal Hukum Dan Pembangunan Ekonomi, Vol.6 No.2, 2018, hlm 63.

bagi TKA di Indonesia, hal ini dilakukan agar investasi Indonesia dapat berjalan dengan lancar”. Selain itu juga telah di tegaskan oleh **Hanif Dhakiri**, selaku Menteri ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa “penghapusan syarat untuk dapat berkomunikasi dalam bahasa Indonesia bagi TKA nantinya tidak menghambat investasi asing yang masuk ke Indonesia, karena selama ini banyak perusahaan yang sudah mengeluh dengan syarat tersebut yang membuat perusahaan membatalkan untuk berinvestasi di Indonesia”.

Penghapusan syarat bagi TKA untuk dapat berkomunikasi dalam bahasa Indonesia membuat TKA yang memiliki kesempatan kerja ke Indonesia di beri kemudahan untuk masuk. TKA yang bekerja di Indonesia sebagian besar kemungkinan tidak mampu untuk berkomunikasi dalam bahasa Indonesia dengan baik. Contohnya, kasus pada tahun 2015 memberitakan acara peresmian PLTU Celukan Bawang di Buleleng Bali, berita tersebut memberitahukan bahwa peresmian PLTU Celukan Bawang menggunakan bahasa Mandarin, karena tenaga kerja yang hadir pada acara tersebut semuanya TKA asal Tiongkok dan hanya pejabat Pemerintah Daerah setempat yang memberikan sambutan dengan bahasa Indonesia.

Pengendalian penggunaan TKA di Indonesia memiliki 4 (empat) prinsip yang berdasarkan dari kesimpulan yang diberikan oleh UUK No. 13 tahun 2003, yaitu⁶² :

1. Setiap pemberi kerja yang mempekerjaka TKA wajib untuk memiliki izin dari pejabat yang ditunjuk, yang dimaksudkan disini

⁶² Ibid, hlm 65.

ialah Izin Mempekerjakan TKA (IMTA). Jadi untuk mendapatkan IMTA, RPTKA wajib diberikan terlebih dahulu oleh pemberi kerja.

2. Pemberi kerja dalam bentuk orang perseorangan dilarang untuk mempekerjakan TKA, yang dapat mempekerjakan TKA harus berbadan hukum. Pengajuan RPTKA selain dengan mengisi formulir juga wajib untuk menunjukan “surat izin, bagan struktur organisasi, keterangan domisili kegiatan perusahaan, akta dan keputusan pengesahan pendirian atau perubahan yang telah disahkan oleh instansi yang berwenang, dan NPWP pemberi kerja”.
3. Selektif yang mana TKA bekerja hanya dalam hubungan kerja jabatan dan waktu tertentu. Sebelum Direktur Pengendalian Penggunaan TKA mengesahkan permohonan RPTKA, Kementerian Ketenagakerjaan wajib untuk melakukan penilaian kelayakan terhadap permohonan RPTKA. Hal ini dilakukan agar melindungi kesempatan kerja bagi TKI. Dalam beberapa keputusan menteri juga mengatur mengenai jabatan – jabatan dalam pekerjaan yang dapat dan tidak dapat untuk diduduki oleh TKA. Apabila ada jabatan baru yang belum diatur dalam peraturan menteri TKA bisa atau tidak untuk menduduki maka perlu adanya pertimbangan dari instansi yang terkait.

4. Sucurity penggunaan TKA yang harus sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku dan menyangkut berbagai aspek supaya keberadaan TKA tidak mengganggu masyarakat. Penilaian ini dilakukan oleh Ditjen Imigrasi Kemendiknas berkoordinasi dengan instansi yang terkait.

Jika dilihat dari jumlah TKA yang masuk mulai dari tahun 2011 – 2015 mengalami penurunan sebagaimana yang telah dicantumkan dalam Tabel 4.2. Dalam hal itu pemerintah akhirnya membuat suatu peraturan baru agar TKA banyak yang masuk ke Indonesia, karena memang keberadaan TKA tidak dapat dihindari dari kepentingan pasar kerja bebas yang memerlukan modal, teknologi, dan tenaga kerja ahli asing. Mengingat bahwa tenaga kerja yang dimiliki oleh Indonesia memang belum sepenuhnya mampu untuk menyediakan tenaga kerja ahli baik secara kuantitas maupun kualitas.

Namun dalam hal ini bukan berarti peraturan tersebut mengesampingkan tujuan awal dibentuknya “Permenaker No. 16 tahun 2015 tentang Penggunaan TKA”. Dimana nantinya TKI khususnya pendamping TKA dalam hal alih teknologi (*transfer of technology*) dan alih pengetahuan (*transfer of knowledge*) yang akan menyesuaikan bahasa TKA itu berasal. TKA yang masuk ke Indonesia tidak hanya dari 1 (satu) negara saja melainkan dari 9 (sembilan) negara yaitu Filipina, Malaysia, Singapura, Thailand, Brunei Darussalam, Vietnam, Laos, Myanmar, dan Kamboja. Jadi dengan diterbitkannya peraturan tersebut membuat TKI yang harus menyesuaikan

bahasa yang dimiliki setiap TKA dari negara asalnya. Padahal TKI bekerja di dalam negaranya sendiri. TKI yng bekerja di luar negri saja diharuskan untuk dapat berkomunikasi dengan bahasa setiap negara dimana ia ditempatkan, baik itu pekerja professional maupun non professional.

Syarat tersebut tidak bisa dijadikan sebagai alasan yang dapat menghambat investasi asing masuk ke Indonesia dan bukan berarti tenaga kerja dijadikan sebagai “komuditas” yang dapat diperjual belikan untuk menarik investasi dengan mengendorkan jaminan hukum baik secara substansi hukum maupun praktik penegakan hukum. Melainkan terdapat faktor lainnya yang dapat menghambat investasi yaitu⁶³ :

Tabel 4. 2
Faktor Penghambat Investasi di Indonesia

No.	Faktor – faktor	Presentase Responden
1.	Birokrasi yang tidak efisien	21%
2.	Infrastruktur yang tidak memadai	19%
3.	Peraturan perpajakan	15%
4.	Korupsi	11%
5.	Kualitas SDM	9%
6.	Instabilitas kebijakan	7%
7.	Ketenagakerjaan	4%

Data diatas menunjukan bahwa faktor yang terdapat di peringkat pertama sampai keenam merupakan bagian dari pemerintah yang kurang berhasil memperbaiki keadaan. Artinya adalah investasi bisa ditarik ke Indonesia jika

⁶³ Ikhwan Fahrojih, “**Hukumu Perburuhan : Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional**”, Setara Pres, 2016, hlm 5.

pemerintah sadar dan berbenah, bukan mengorbankan tenaga kerja sebagai faktor penarik investasi.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini memang mendorong untuk melahirkan kaidah – kaidah hukum agar dapat mengatur jalannya kegiatan ekonomi baik nasional maupun internasional. Jadi dalam kegiatan ekonomi yang berkembang begitu pesat dibutuhkan rambu – rambu hukum untuk dapat mengatur para pelaku ekonomi supaya tidak ada yang dirugikan dalam menjalankan bisnis, dan persaingan yang dilakukan adalah persaingan yang sehat dengan aturan yang berlaku. Indonesia sedang dan akan melaksanakan pembangunan yang mencakup jangkauan yang sangat luas, jadi diperlukan payung hukum dalam seluruh kegiatan pembangunan tersebut.

Peranan hukum sebagai alat pembangunan sangat di butuhkan agar pembangunan yang diharapkan Indonesia dapat berjalan sebagaimana mestinya, baik itu dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun ketika dilakukan pengendalian dan pengawasan.⁶⁴ Maka sangat penting untuk dapat mencapai ketentraman hidup masyarakat, ketidakadilan dalam masyarakat dapat dihilangkan, dan konflik dapat dihindari. Dengan begitu pembangunan yang sedang dilaksanakan bisa berjalan dengan baik. Selain itu dapat membawa kemanfaatan yang sebesar – besarnya bagi kemakmuran rakyat Indonesia, yang mana sesuai dengan asas kemanfaatan yang sudah ditentukan dalam melaksanakan penanaman modal atau investasi.

⁶⁴ H. Abdul Manan, op.cit, hlm 58

Berkaitan dengan asas manfaat tersebut dapat dilihat dari filosofi dasar kebijakan pembangunan nasional pemerintah negara berkembang termasuk Indonesia yaitu untuk dapat mengusahakan pelaksanaan pembangunan itu dengan menggunakan sumber – sumber dalam negeri.⁶⁵ Namun dengan mengingat sumber biaya yang dibutuhkan sangat besar dalam pembangunan, sedangkan sumber yang ada di dalam negeri sangat terbatas, jadi dibutuhkan upaya untuk mendapatkan sumber dari luar negeri. seperti bantuan teknologi, bantuan keuangan, pinjaman modal, penanaman modal atau gabungan dari beberapa sumber tersebut. Sehingga asas manfaat yang dijadikan sebagai dasar tidak boleh membatasi untuk dapat memanfaatkan potensi – potensi modal, teknologi dan *skill* yang tersedia dari luar negeri sehingga dapat disalurkan kepada TKI tanpa mengakibatkan ketergantungan kepada luar negeri. Jika tidak dapat dimanfaatkan secara optimal pengalihan teknologi akan menjadi sia – sia, bahkan akan menimbulkan kerugian besar bagi negara penerima teknologi.

Dalam pengertian modal asing mengenai teknologi juga mencakup di dalamnya, sebagai mana yang telah disebutkan dalam Pasal 2 UU Penanaman Modal Asing yaitu⁶⁶, “modal asing tidak hanya berbentuk valuta asing, namun meliputi pula alat – alat perlengkapan tetap yang diperlukan untuk dapat menjalankan perusahaan – perusahaan di Indonesia, penemuan milik orang/badan asing yang digunakan dalam perusahaan di Indonesia dan

⁶⁵ Ibid, hlm 134

⁶⁶ Ibid, hlm 143.

keuntungan yang boleh di *transfer* ke luar negeri tetapi di gunakan kembali di Indonesia”.

Dengan begitu kegiatan investasi asing nantinya akan berpengaruh terhadap peningkatan produksi, penyediaan lapangan pekerja, alih teknologi (*transfer technology*), penambahan pengetahuan, peningkatan keterampilan yang kemudian akan berpengaruh kepada keberhasilan pembangunan dan berpengaruh terhadap kesejahteraan masyarakat. Sehingga diperlukan bagi TKA untuk dapat berkomunikasi dalam bahasa Indonesia, agar alih teknologi (*transfer of technology*) dan alih pengetahuan (*transfer of knowledge*) dapat berjalan dengan lancar.

“Perpres No. 72 tahun 2014 tentang Penggunaan TKA serta pelaksanaan pendidikan dan juga pelatihan tenaga kerja pendamping” menjadikan Indonesia memiliki aturan mengenai hal tersebut. Perpres tersebut memang memberikan aturan terhadap pemberi kerja TKA untuk “wajib melakukan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA”. Hal itu tidak berlaku bagi jabatan direksi dan komisaris. Namun dalam peraturan tersebut pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh TKI dapat dilakukan di luar negeri maupun di dalam negeri, karena menyangkut dengan pengembangan SDM di Indonesia. Terdapat poin penting penggunaan TKA dalam UUK No. 13 tahun 2003 yaitu TKA bisa bekerja di Indonesia dengan catatan melakukan alih teknologi (*transfer of technology*) dan alih pengetahuan (*transfer of knowledge*) kepada TKI. Apabila pendidikan dan pelatihan yang diberikan terhadap TKI dapat dilaksanakan di luar negeri maka TKA tidak

perlu untuk menduduki jabatan di Indonesia. Terlebih hanya dengan menarik investasi, TKA dapat bekerja di Indonesia maka membuat kesempatan kerja bagi TKI semakin berkurang. Selanjutnya jika TKA dipekerjakan di Indonesia karena mengisi kekosongan jabatan yang belum terisi oleh TKI, maka sudah seharusnya TKA dapat berkomunikasi dalam bahasa Indonesia, karena Indonesia berhak atas aturan bagi siapa saja yang akan masuk ke Indonesia untuk memberikan keadilan terhadap warga negaranya.

Tidak hanya persyaratan penggunaan TKA yang dihapuskan oleh pemerintah, tetapi terdapat perubahan dari perpres sebelumnya dengan dikeluarkan Perpres No. 72 tahun 2018 tentang Penggunaan TKA, yang mana perpres tersebut dikeluarkan karena pemerintah menilai perlu untuk mendukung perekonomian nasional dan perluasan kesempatan kerja melalui investasi. Namun tetap tidak dengan mencabut berlakunya permenaker No. 16 tahun 2015, sehingga permenaker tetap berlaku dengan dikeluarkannya perpres ini. Dikeluarkannya peraturan tersebut dinilai telah memudahkan masuknya TKA, karena :

1. Dihapusnya IMTA, jadi mengesahkan RPTKA sekaligus dianggap sebagai IMTA. RPTKA dalam peraturan sebelumnya digunakan sebagai dasar untuk mendapatkan/menerbitkan IMTA. Jika IMTA tidak ada maka melanggar ketentuan yang ada di dalam UUK yang menyatakan bahwa pemberi kerja wajib untuk memiliki RPTKA dan memperoleh IMTA.

2. Mengatur bagi pekerjaan yang bersifat darurat dan mendesak, peraturan ini mengatur bahwa pemberi kerja dapat secara langsung mempekerjakan TKA tanpa mendapatkan pengesahan RPTKA terlebih dahulu. Selain itu frasa pekerjaan yang bersifat darurat dan mendesak tidak dijelaskan secara gamblang pekerjaan yang seperti apa yang langsung diperbolehkan untuk bekerja tanpa pengesahan RPTKA.
3. Membuka ruang terhadap TKA dapat bekerja tanpa adanya pemberi kerja, hal ini akan berpotensi terhadap TKA dipekerjakan oleh perseorangan. Dalam pasal 42 ayat 2 UUK telah di sebutkan secara nyata bahwa “pemberi kerja orang perseorangan dilarang untuk mempekerjakan TKA”.

Selain itu perpres tersebut telah menambahkan syarat penggunaan TKA yang mengatakan bahwa “setiap pemberi kerja TKA wajib untuk memfasilitasi pendidikan dan pelatihan Bahasa Indonesia kepada TKA”. Hal ini membuat peraturan tersebut menjadi tumpang tindih antara Permenaker No. 16 tahun 2015 dengan Perpres No. 20 tahun 2018, karena dalam Permenaker No. 16 tahun 2015 syarat untuk dapat berkomunikasi dalam bahasa Indonesia telah dihapuskan dan kedua peraturan tersebut pada saat ini masih berlaku. Kemudian peraturan yang mana yang akan digunakan mengenai syarat penggunaan TKA tersebut.

Menurut **Alex Indra**, selaku Anggota DPR RI Komisi IX yang telah memberikan kritikan terhadap penghapusan syarat TKA dapat berkomunikasi

dalam bahasa Indonesia dalam Permenaker No. 16 tahun 2015 menyatakan bahwa “beliau tidak setuju atas penghapusan syarat tersebut dan seharusnya TKA berbahasa Indonesia, karena TKA yang bekerja di Indonesia tapi mengapa orang Indonesia yang harus menggunakan bahasa mereka”.⁶⁷ Menurut **Rieke Diah Pitaloka**, selaku Anggota DPR juga mengatakan bahwa “apabila TKA tidak diberikan syarat untuk dapat berbahasa Indonesia maka TKA dapat menguasai industri dan lapangan pekerjaan yang ada di Indonesia, sehingga dampaknya akan semakin banyak WNI yang sulit untuk mendapatkan pekerjaan, karena tidak adanya aturan untuk memberikan proteksi terhadap kesempatan kerja alih teknologi (*transfer of technology*) dan alih pengetahuan (*transfer of knowledge*) terhadap rakyat Indonesia.”⁶⁸ Selain itu **Dede Yusuf**, selaku ketua DPR RI Komisi IX mengingatkan bahwa “pemerintah dapat melanggar UU Bahasa No. 24 tahun 2009 mengenai penghapusan syarat wajib bahasa Indonesia bagi TKA”,⁶⁹ karena di dalam UU Bahasa telah menyebutkan bahwa “hukumnya wajib untuk menggunakan bahasa Indonesia dalam kontrak kerja, perusahaan negara, swasta dan sebagainya”.⁷⁰

Skripsi **Thiara Khurin In Firdaus**, yang merupakan penelitian terdahulu membahas tentang “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Atas

⁶⁷ Novianti Nurulliah, “Tenaga Kerja Asing Harus Bisa Bahasa Indonesia”, <http://www.sinarharapan.co/news/read/150824078/dpr-tenaga-kerja-asing-harus-bisa-bahasa-indonesia> diakses pada 14 Januari 2016

⁶⁸ Rieke Ihsanuddin : “TKI Saja Wajib Bisa Berbahasa Negara Penempatan”, <http://nasional.kompas.com/read/2015/08/23/21110631/unpad15/12/2015> diakses pada 15 Desember 2015 pukul 16.10 WIB

⁶⁹ Ferdinand Waskita, “Pemerintah Langgar UU Jika Hapus syarat Pekerja Asing Wajib Berbahasa Indonesia”, <http://www.mahkamahkonstitusi.go.id/index.php?page=web.Berita&id=11909> diakses pada 25 Agustus 2015, pukul 08.21 WIB.

⁷⁰ Ibid

Masuknya Tenaga Kerja Asing Terkait Kesempatan Kerja Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean” menghasilkan penelitian yang menyatakan bahwa Permenaker No. 16 tahun 2015 masih memiliki kelemahan dalam hal perlindungan hukum bagi TKI. Sehingga Permenaker No. 16 tahun 2016 terdapat kekaburan hukum terkait kesempatan kerja dalam menghadapi MEA 2015. Permenaker No. 16 tahun 2015 masih memberikan perlindungan dalam bentuk preventif (pencegahan) dan belum mengarah kepada bentuk perlindungan represif. Poin – poin penting yang tidak terpenuhi adalah batasan Penggunaan TKA, macam pemberi kerja, jangka waktu, dan syarat TKA, yang mana akan dijabarkan sebagai berikut⁷¹ :

a) Batasan Penggunaan TKA

Pasal 3 ayat (1) Permenaker No. 16 tahun 2015 menyebutkan bahwa “Pemberi kerja yng mempekerjakan 1 (satu) orng TKA hars dapat menampung TKI sekurangnya 10 (sepuluh) orang pada perusahaan pemberi kerja TKI”. Pasal tersebut secara umum telah memberikan perlindungan hukum bagi TKI terkait kesempatan kerja. Dengan adanya satu TKA yang masuk harus berbanding sepuluh terhadap TKI yang ada di perusahaan tersebut merupakan adanya upaya untuk membatasi TKA yang masuk ke Indonesia.

Setelah dikeluarkannya Permenaker No. 16 tahun 2015 dalam waktu 4 bulan berikutnya Menteri ketenagakerjaan telah mengeluarkan peraturan terbaru mengenai perubahan atas Permenaker No. 16 tahun 2015 tentang Tata

⁷¹ Tiara Khurin In Firdaus, “Kepastian Hukum Jangka Waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Bagi Tenaga Kerja Asing Di Indonesia”, Skripsi, Universitas Brawijaya, 2016.

Cara Penggunaan TKA yang terangkum di dalam Permenaker No. 35 tahun 2015. Dibentuknya Permenaker No. 35 tahun 2015 terdapat beberapa perubahan salah satunya yaitu telah dihapusnya pasal 3 ayat (1) yang terdapat dalam Permenaker No. 16 tahun 2015. Dihapusnya pasal tersebut membuat penggunaan TKA di Indonesia tidak ada lagi batasan. Sehingga TKA dapat masuk dengan bebas ke Indonesia terlebih dengan diberlakukannya MEA yang membuat TKA terampil dan negara di Asia Tenggara mendapatkan fasilitas untuk masuk ke Indonesia.

Peraturan awal yang telah memberikan batasan terhadap TKA terdapat di dalam Permenaker No. 12 tahun 2013 masih memiliki banyak penafsiran yang dapat disalahgunakan oleh para pemberi kerja. Pasal 3 yang di jadikan sebagai batasan masuknya TKA telah dihapuskan oleh Permen No. 35 tahun 2015 akan menjadikan TKA yang masuk menjadi tidak terkontrol. Maka TKA akan dengan mudahnya masuk ke Indonesia selama memenuhi persyaratan yang telah diberikan oleh Permenaker No. 16 tahun 2015. Dalam hal ini maka TKI harus kuat untuk bersaing dengan TKA yang masuk ke Indonesia. Selain itu dengan adanya peraturan tersebut membuat kesempatan kerja terhadap TKI akan berkurang karena terjadi persaingan yang semakin besar dengan TKA dalam memperoleh pekerjaan.

b) Macam Pemberi Kerja

Permenaker No. 16 tahun 2015 mengatur mengenai macam – macam pemberi kerja yang diperbolehkan untuk dapat menggunakan TKA. Peraturan macam pemberi kerja diatur di dalam pasal 4 ayat (1) yang meliputi :

- a. Instansi pemerintahan.
- b. Badan Internasional.
- c. Perwakilan negara asing.
- d. Organisasi Internasional.
- e. Kantor perwakilan dagang asing, kantor perwakilan perusahaan asing, kantor perwakilan berita asing.
- f. Badan usaha dan perusahaan swasta asing yang telah terdaftar didalam instansi yang berwenang.
- g. Badan hukum yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia dalam bentuk PT.
- h. Lembaga sosial, keagamaan, pendidikan dan kebudayaan.
- i. Usaha jasa impresariat.

Poin diatas merupakan macam pemberi kerja yang dapat menggunakan TKA. Namun, dari poin tersebut tidak memiliki penjelasan mengenai seperti apa pemberi kerja yang di maksud. Macam pemberi kerja yang telah disebutkan di dalam Permenaker No. 16 tahun 2015 sudah cukup jelas, tetapi dalam pemberi kerja yang lain masih sangat umum untuk dapat disebut sebagai pemberi kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberi kerja dapat diartikan berbeda – beda. Seperti instansi pemerintahan, yang mana instansi pemerintahan mempunyai pengertian yang sangat luas. Penulis berpendapat bahwa seharusnya instansi pemerintah diisi oleh TKI bukan TKA. Kemudian tidak ada kejelasan di dalam bagian mana TKA dapat memasuki

instansi/perusahaan pemberi kerja. Sehingga kesempatan kerja bagi TKI akan berpengaruh jika disalahgunakan.

c) Jangka Waktu,

Rencana Penggunaan TKA pada jabatan tertentu yang dibuat oleh pemberi kerja TKA untuk jangka waktu tertentu yang disahkan oleh menteri ataupun pejabat yang ditunjuk merupakan rencana penggunaan tenaga kerja asing atau yang biasa disingkat RPTKA. Sehingga RPTKA wajib untuk dibuat terlebih dahulu bagi setiap pemberi kerja yang akan mempekerjakan TKA. Jenis pekerjaan yang dapat diberikan kepada TKA telah diatur di dalam Permenaker No. 16 tahun 2015, yang mana memiliki jangka waktu di setiap masing – masing jenis pekerjaan. Jenis jangka waktu tersebut antara lain adalah :

- a. Pekerjaan yang bersifat darurat dan mendesak.
- b. Pekerjaan yang bersifat sementara.
- c. Pekerjaan untuk kawasan ekonomi khusus dan kawasan perdagangan bebas dan pelabuhan bebas.
- d. Pekerjaan untuk wilayah perairan.
- e. Pekerjaan usaha jasa impresariat.
- f. Pekerja untuk pemandu nyanyi/karaoke.

Jangka waktu dalam penggunaan TKA adalah hal yang sangat penting bagi perlindungan hukum TKI, apabila penggunaan TKA tidak diberi batasan waktu tertentu maka TKA dapat bertahan di suatu negara tanpa ada batasan waktu. Hal tersebut berdampak kepada kesempatan kerja TKI yang semakin berkurang. Melihat TKI di Indonesia masih kurang secara kualitas

dibandingkan dengan TKA. Peneliti menyatakan bahwa dalam Permenaker No. 16 tahun 2015 tidak semua jenis pekerjaan menjelaskan tentang jangka waktu maksimal pemakaian TKA. Jadi membuat pemberi kerja menggunakan TKA selama waktu yang tidak ditentukan bahkan menjadikan pekerja tetap.

Terdapat dua macam pemberi kerja berdasarkan jangka waktu, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Jika dikaitkan dengan perjanjian kerja berdasarkan jangka waktunya maka TKA seharusnya masuk dalam PKWT karena pekerjaannya akan dibatasi oleh jangka waktu dengan waktu tertentu. Apabila perjanjian kerjanya berbentuk PKWTT, maka bentuk pekerjaannya secara tidak langsung merupakan pekerja tetap yang tidak dibatasi oleh jangka waktu. Disini terdapat pertentangan tentang jangka waktu penggunaan TKA. Jangka waktu PKWT telah disebutkan dalam pasal 59 ayat (4) UUK yaitu selama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang 1 (satu) tahun sebanyak 1(satu) kali, yang artinya bahwa maksimal jangka waktu yang diberikan hanya selama 3 (tiga) tahun. Namun Permenaker No. 16 tahun 2015 mengatur bahwa jangka waktu maksimalnya adalah 5 (lima) tahun, yang terdapat di dalam pasal 12 yang mengatakan bahwa “RPTKA dapat diberikan dengan jangka waktu paling lama adalah 5 tahun dan bisa diperpanjang dengan mempertimbangkan kondisi pasar kerja dalam negeri”.

Terjadi pertentangan antara kedua peraturan tersebut mengenai jangka waktu penggunaan TKA. Maka diperlukan pengkajian khusus tentang peraturan mana yang dapat dipakai untuk memutuskan jangka waktu

penggunaan TKA. Namun dalam Thesis yang dituliskan oleh **Hanna Messiah Rahma**, membahas mengenai pertentangan tersebut tetapi dalam konteks Permenaker No. 12 tahun 2013, menurut penulis jangka waktu yang digunakan ialah yang ada di dalam UUK mengenai jangka waktu PKWT. Alasannya dengan asas "*Lex Superior de rogat Lex Inferior*".⁷² Karena itu, jangka waktu penggunaan TKA berbeda – beda menyesuaikan dengan jenis pekerjaannya, tetapi yang terdapat di dalam Permenaker No. 16 tahun 2015 peraturan RPTKA dapat diberikan maksimal 5 (lima) tahun meskipun dapat diperpanjang. Selain itu aturan RPTKA yang ada di dalam UUK menyebutkan bahwa maksimalnya adalah 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang hanya 1 (satu) tahun sebanyak 1 (satu) kali. Dengan adanya pertentangan tersebut membuat peraturan itu menjadi tidak jelas dan nantinya akan disalahgunakan, sehingga membuat TKI rugi dalam mendapatkan kesempatan kerja. Apalagi ada 2 (dua) jenis pekerjaan yang tidak mencantumkan jangka waktu penggunaan TKA di dalam Permenaker yaitu pekerjaan untuk kawasan ekonomi khusus, kawasan perdagangan bebas dan pelabuhan bebas, serta pekerjaan untuk wilayah perairan. Dengan tidak ditentukannya secara jelas jangka waktu bagi jenis pekerjaan tersebut membuat peluang untuk TKA dapat lebih lama bekerja di Indonesia. Maka akan menjadi dampak yang

⁷² Hanna Messiah Rahmah, "**Kepastian Hukum Jangka Waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Bagi Tenaga Kerja Asing Di Indonesia**", Thesis, Universitas Brawijaya, 2015. "*Lex superior de rogat lex Inferior* memiliki arti bahwa peraturan yang lebih tinggi mengesampingkan peraturan yang lebih rendah".

negatif terhadap TKI dalam mendapatkan kesempatan kerja pada jenis pekerjaan tersebut.

d) Syarat TKA.

Skripsi **Tiara Khurin** juga telah menjelaskan bahwa adanya perubahan dalam syarat penggunaan TKA. Syarat yang terdapat dari peraturan sebelumnya yaitu Permenaker No. 12 tahun 2013 dimasukkan kedalam peraturan yang berlaku saat ini yaitu Permenaker No. 16 tahun 2015, terkecuali syarat mengenai TKA dapat berkomunikasi dalam bahasa Indonesia telah dihapuskan.

Menurutnya, bahasa Indonesia adalah bahasa nasional di Indonesia yang dipakai kedalam kehidupan sehari – hari baik itu dalam kegiatan formal maupun informal. Karena memang bahasa Indonesia adalah bahasa pemersatu bangsa Indonesia yang terdiri dari berbagai daerah, suku, dan ras. Namun syarat tersebut justru di hapuskan dari Permenaker No. 16 tahun 2015. Hal ini menjadikan TKA yang bekerja di Indonesia tidak lagi harus bisa bahasa Indonesia. Syarat tersebut merupakan salah satu tujuan dari penggunaan TKA dipekerjakan di Indonesia yaitu untuk melakukan alih teknologi kepada TKI pendamping agar ilmunya dapat dimanfaatkan bagi kemajuan bangsa. Jika syarat tersebut dihapuskan dapat terjadi kesalahan penafsiran dalam penerimaan alih teknologi karena terdapat bahasa yang berbeda – beda, apabila TKI pendamping tidak sepenuhnya mengerti dengan bahasa yang digunakan oleh TKA tersebut.

Jadi di bentuknya permenaker No. 16 tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan TKA masih memiliki banyak kelemahan dimulai dari hal perlindungan hukum bagi TKA yang tidak terpenuhi yaitu dalam poin batasan TKA, macam pemberi kerja, jangka waktu dan syarat TKA yang tidak sesuai dengan tujuan dibentuknya Permenaker No. 16 tahun 2015.

3. Peraturan Tingkat Daerah Yang Mensyaratkan Kewajiban Untuk Dapat Berkomunikasi Dalam Bahasa Indonesia

Peraturan mengenai kegiatan investasi secara nasional yang mana telah diatur dalam ketentuan Undang – Undang, Peraturan Pemerintah, Keputusan Presiden, Keputusan Menteri, dan Keputusan lainnya, selanjutnya di tingkat daerah peraturan mengenai investasi ini diatur dalam Peraturan Daerah. Namun semua peraturan daerah mengenai kegiatan investasi tetap berdasar dengan peraturan perundang – Undangan maupun kebijakan investasi di tingkat nasional, yang berarti tidak boleh bertentangan dengan peraturan yang ada di tingkat nasional.

UU No. 32 tahun 2004 dalam pasal 70 telah menegaskan bahwa “peraturan daerah tidak boleh bertentangan dengan kepentingan umum, peraturan daerah lainnya, dan peraturan perundang – undangan yang lebih tinggi”.⁷³ Sehingga peraturan daerah tidak boleh bertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi tingkatannya atau dengan kepentingan umum.

⁷³ Ibid, hlm 150

Peraturan investasi di tingkat daerah tetap harus berdasar kepada peraturan di tingkat nasional, meskipun arah perekonomian Indonesia mengacu terhadap perkembangan perekonomian di daerah, namun hal ini tidak dapat merubah bahwa untuk dapat menjalankan hak dan fungsi otonomi menurut kehendak daerah tetap harus dari pertimbangan kepentingan nasional secara keseluruhan.

Adapun peraturan daerah yang mengatur mengenai syarat wajib bagi TKA untuk dapat berkomunikasi dalam bahasa Indonesia yaitu Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur No. 8 tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, dengan mengingat Permenaker No. 16 tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan TKA, sebagaimana telah diubah dengan Permenaker No. 35 tahun 2015 tentang Perubahan Atas Permenaker No. 16 tahun 2015. Peraturan tersebut berisikan syarat yaitu :

TKA yang dipekerjakan di Daerah wajib untuk :

- a. Mampu berbahasa Indonesia.
- b. Memiliki sertifikat kompetensi dari lembaga sertifikasi profesi yang telah diakui secara internasional.
- c. Memiliki pengalaman kerja minimal 5 (lima) tahun, dan
- d. Tidak pernah dijatuhi sanksi pidana berdasarkan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap.

Namun dalam hal ini ketentuan tersebut tidak berlaku bagi TKA yang dipekerjakan oleh perusahaan dalam rangka penanaman modal.

Peraturan daerah jawa timur memberikan bentuk pengendaliannya dengan memberikan syarat wajib bagi TKA yang bekerja untuk mampu berbahasa Indonesia.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan diatas, maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa penghapusan syarat bagi TKA untuk dapat berkomunikasi dalam bahasa Indonesia tidak sesuai dengan tujuan dari dibentuknya Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 16 tahun 2015 yang mengatakan bahwa “peraturan ini digunakan sebagai pedoman bagi pemangku kepentingan dalam rangka pengendalian penggunaan TKA”. Hal tersebut karena :

1. Dibentuknya permenaker bertujuan dalam rangka pengendalian penggunaan TKA, jika syarat tersebut dihapuskan maka penggunaan TKA yang harus melakukan alih teknologi (*transfer of technology*) dan alih pengetahuan (*transfer of knowledge*) kepada TKI bisa terhambat. Dan pengendalian penggunaan TKA di Indonesia sangat diperlukan agar TKA yang masuk ke Indonesia dapat memberikan manfaat kepada TKI yang nantinya dapat menggantikan posisi TKA, jadi syarat tersebut dapat dijadikan sebagai mekanisme pengendalian penggunaan TKA. Selain itu bukan TKI yang seharusnya menyesuaikan bahasa dimana TKA itu berasal, karena TKI bekerja di dalam negerinya sendiri bukan di luar negeri. Hal ini dapat dilihat bahwa peraturan perundang – undangan yang mengatur penggunaan TKA secara penuh tidak berpihak kepada TKI.

2. Syarat penggunaan TKA untuk dapat berkomunikasi dalam bahasa Indonesia tidak bisa dijadikan alasan agar investasi Indonesia berjalan dengan lancar, karena terdapat faktor lainnya yang menghambat investasi yaitu Birokrasi yang tidak efisien memiliki presentase 21%, infrastruktur yang tidak memadai dengan presentase 19%, Peraturan Perpajakan dengan presentase 15%, Korupsi dengan presentase 11%, Kualitas SDM 9%, Instabilitas kebijakan 7%, dan Ketenagakerjaan 4%. Data tersebut menunjukkan presentase terbesar berada di bagian pemerintahan bukan di bagian ketenagakerjaan, sehingga investasi itu bisa ditarik ke Indonesia jika pemerintah sadar dan berbenah, bukan malah mengorbankan tenaga kerja sebagai faktor penarik investasi.

B. Saran

Berdasarkan Hasil dan Pembahasan yang telah peneliti tulis, skripsi ini dapat memberikan saran terhadap beberapa pihak, yaitu :

1. Pemerintah

Pemerintah sebagai pemegang kekuasaan di bidang ketenagakerjaan yaitu Kementerian Ketenagakerjaan seharusnya memikirkan secara matang sebelum mengeluarkan peraturan terbaru. Lebih lagi peraturan tersebut dikaitkan dengan Hak Asasi Manusia dan hak sebagai warga negara yang wajib dipenuhi. Permenaker No. 16 tahun 2015 seharusnya dikeluarkan untuk dapat memberikan pengendalian penggunaan TKA agar sesuai dengan tujuan dibentuknya pengaturan penempatan TKA, bukan malah memberikan kemudahan terhadap TKA yang akan bekerja di Indonesia. Sehingga tidak

merugikan TKI mengenai kesempatan kerja. Maka diperlukan peraturan terbaru untuk memberikan pengendalian penggunaan TKA khususnya syarat wajib TKA untuk dapat berkomunikasi dalam bahasa Indonesia. Selain itu pemerintah juga perlu membenahi birokrasi yang ada di dalam pemerintahan agar investasi bisa masuk tanpa mengorbankan Ketenagakerjaan.

2. Tenaga Kerja

Untuk dapat bertahan dan mendapatkan kesempatan kerja yang layak dalam menghadapi MEA, maka TKI harus lebih membekali diri dengan kemampuan khusus sehingga masih memiliki kualifikasi untuk bersaing dengan TKA.

3. Pemberi Kerja

Dalam bentuk pemenuhan kesempatan kerja, pemberi kerja seharusnya lebih memberikan kesempatan kerjanya kepada TKI. Selain itu pemberi kerja seharusnya memberikan pelatihan kerja kepada pekerja yang sudah bekerja dan yang akan masuk kerja supaya nantinya TKI mampu bersaing dengan TKA dan dapat menyerap alih teknologi (*transfer of technology*) dari TKA yang digunakan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Abdussalam, HR. **Hukum Ketenagakerjaan**, Penerbit Restu Agung, Jakarta, 2008.
- Achmad, Yulianto & Fajar, Mukti, **Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris**, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2013.
- Agusmidah. **Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Dinamika dan Kajian Teori**, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010.
- Budiono, A.Rachmad. **Hukum Perburuhan Di Indonesia**, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995.
- Budiono, A. Rachmad. **Hukum Perburuhan**, PT. Indeks, Jakarta, 2011.
- Djumaldi, F.X. **Perjanjian Kerja**, Bumi Aksara, Jakarta, 1997.
- Fahroji, Ikhwan. **Hukum Perburuhan : Konsep, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional**, Setara Pres, Bandung, 2016.
- HR, Ridwan, **Hukum Administrasi Negara**, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006.
- Husni, Lalu. **Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi**, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003.
- Ibrahim, Johny. **Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif**, Bayumedia Publishing, Malang, 2007.
- Khakim, Abdul. **Dasar – Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014.
- Manan, H.Abdul. **Peranan Hukum Dalam Pembangunan Ekonomi Edisi Pertama**, Kencana Prenada Group, Jakarta, 2014.
- Mamudji, Sri & Soekanto, Soerjono, **Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat**, Rajawali Press, Jakarta, 1990.
- M.Hadjon, Philipus. **Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia Sebuah Studi Tentang Prinsip – Prinsipnya, Penanganannya Oleh Pengendalian Dalam Lingkungan Peradilan Umum Dan Pemberontakan Peradilan Administrasi**, Peradaban, Surabaya, 1987.
- M.Mazuki, Peter. **Penelitian Hukum**, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2005.
- P.Diantha, I Made. **Metodologi Penelitian Hukum Normatif**, Penada Media Group, Jakarta, 2016.
- Prinst, Darwan. **Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2013.

- R.Saliman, Abdul. **Hukum Bisnis Untuk Perusahaan (Teori dan Contoh Kasus)**, Pernada Media Group, Jakarta, 2010.
- Santoso, Budi. **Perjanjian Kerja bersama : Teori, Cara Pembuatan dan Kasus**, UB Press, Malang, 2012.
- Sagir, Soeharsono. **Kesempatan Kerja Ketahanan Nasional Dan Pembangunan Manusia Seutuhnya**, Percetakan Offset Alumni, Bandung, 1982.
- Sembiring, Sentosa. **Himpunan Peraturan Perundang – Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan**, CV. Nuansa Aulia, Bandung, 2005.
- Syarif, H.S. **Pedoman Penggunaan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia**, Sinar Grafika, Jakarta, 1996.
- Toha, Halili & Pramono, Hari. **Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh**, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 1991.
- Wijayanti, Asri. **Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi**, Sinar Grafika, Jakarta, 2013.
- Wiyanto, R. **Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) 2015 (Memperkuat Sinergi ASEAN Ditengah Kompetisi Global)**, Kompas Gramedia, Jakarta, 2008.
- Wignjosoebroto, Soetandyo. **Hukum Dalam Masyarakat**, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2013.
- Yulia, Rena. **Viktimologi : Perlindungan Hukum Terhadap Korban Kejahatan**, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2013.

JURNAL

- Adha, L.Hadi. **Kebijakan Penggunaan Tenaga Kerja Di Indonesia**, Jurnal Hukum Jatiswara, 2017.
- B.Randang, Frankiano. **Kesiapan Tenaga Kerja Indonesia Dalam Menghadapi Persaingan Dengan Tenaga Kerja Asing**, Servanda Jurnal Ilmu Hukum, Vol.5 No.1, Manado, 2011.
- Prasetyo, Bagus. **Menilik Kesiapan Dunia Ketenagakerjaan Indonesia Menghadapi MEA (online)**, Jurnal Rechts Vinding, Volume 3, No. 2, 2014.
- Rahardjo, Satjipto. **Pendayagunaan Sosiologi Hukum Untuk Memahami Proses – Proses Dalam Konteks Pembangunan Dan Globalisasi**, Jurnal Hukum, Volume.4 No.7, Yogyakarta, 1997.
- Sari, A.Fulia. **Tinjauan Yuridis Perjanjian Kerja TKA Pada PT. Tokyo Kanetsu Indonesia**, Jurnal Hukum, Sumatra, 2013.
- Suhandi. **Pengaturan Ketenagakerjaan Terhadap Tenaga Kerja Asing Dalam Pelaksanaan Masyarakat Ekonomi Asean Di Indonesia**, Jurnal Prespektif, Volume XXI No. 2, Surabaya, 2016.

- Sujanto, Alex. **Analisis Kesesuaian Standar Kompetensi Pengelola Kursrs Dengan Tuntutan Kompetensi Tenaga Kerja Pada Era Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) 2015** (*online*), Jurnal : INFOKAM, No. 1, 2015.
- Syaifudin, Ahmad. **Politik Bahasa Untuk Tenaga Kerja Asing Di Indonesia Pada Era Pasar Bebas**, Jurnal : PIBSI XXXVII, Semarang, 2015.
- Wanda Agesa, Meiliana. **Politik Hukum Fasilitas Keimigrasian Bagi Tenaga Kerja Asing Dengan Hukm Ketenagakerjaan Indonesia**, Jurnal Hukum Dan Pembangunan Ekonomi, Vol.6 No.2, Surakarta, 2018.

UNDANG-UNDANG

- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Burgerlijk Wetboek voor Indonesie, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1847 Nomor 23)
- Undang – Undang Republik Indonesia No. 3 tahun 1958 tentang Penempatan TKA, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 8.
- Undang – Undang Ketenagakerjaan RI No. 25 Tahun 1997, Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 1997 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3702.
- Undang – Undang Ketenagakerjaan RI No. 13 Tahun 2003, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahn 2003 No 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.
- Keputusan Menteri Tenagakerja No : Kep-416/Men/90 tentang petunjuk Pelaksanaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No : Per-03/Men/1990 tentang Pemberian IMTA..
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : Kep.20/Men/III/2004 tentang Tata Cara memperoleh IMTA.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No : Per.02/Men/III/2008 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 12 Tahun 2013 tentang Tata Cara Penggunaan TKA.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

BERITA

- Artikel, Tanya Jawab Masalah Pekerjaan Asing Di Indonesia, Direktorat Jendral Binapenta Kementerian Ketenagakerjaan, Jakarta, 2016.

- Akunto, Indra. Pemerintah Hapus Syarat Mampu Berbahasa Indonesia Untuk Pekerjaan Asing, Kompas, 11 April 2017.
- Depnaker. Pedoman Penempatan Kerja Ke Luar Negeri, Dirjen Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja, Jakarta, 2014.
- Departemen Luar Negeri Republik Indonesia, Cetak Biru Komunitas Ekonomi Asean, Direktorat Jendral Kerjasama Asean, 2009.
- Badan Pusat Statistika, Perkembangan Nilai Tukar Eceran Rupiah Juni 2015, BPS, Jakarta, 2015.
- Hastuti, Hesty. Laporan Akhir Tim Penelitian Tentang Permasalahan Hukum Tenaga Kerja Asing di Indonesia, Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, 2005.
- "Peluang dan Tantangan Indonesia (Pasar Bebas Asean)", Direktorat Jendral Kerjasama Asean, Jakarta, 2015.
- Wahyuni, Tri. Alasan Menaker Hapus Syarat TKA Bisa Berbahasa Indonesia, Kompas, 26 Maret 2017

SKRIPSI

- Khurin, Tiara. **"Perlindungan hukum Tenaga Kerja Indonesia Atas Terkait Kesempatan Kerja Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean"**, skripsi, Malang, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, 2016.
- Messiah Rahmah, Hanna. **"Kepastian Hukum Jangka Waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Bagi TKA Di Indonesia"**, Thesis, Malang, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, 2015.

INTERNET

- [https://apindo.or.id/userfiles/publikasi/pdf/Fact Sheet APINDO--Ketenagakerjaan 20 Februari 2017-1.pdf](https://apindo.or.id/userfiles/publikasi/pdf/Fact_Sheet_APINDO--Ketenagakerjaan_20_Februari_2017-1.pdf) diakses pada 20 Februari 2017 pukul 21.16 WIB
- www.bps.go.id diakses pada 10 September 2015 pukul 21.20 WIB
- <http://www.bps.go.id/index.php/Publikasi>, 12 September 2016.
- https://derbydeaa.wordpress.com/tag/latar-belakang-dan-tujuan-di-bentuknya-asean, diakses pada 25 Januari 2014, pukul 09.17 .
- <http://eprints.uny.ac.id/id/eprint/8581> diakses pada tahun 2012 pukul 12.45.
- <http://lifestyle.liputan6.com/read/2403668/8-profesi-yang-bersaing-ketat-dalam-masyarakat-ekonomi-asean>, diakses pada 04 januari 2016, pukul 13.00 WIB.
- <http://nasional.kompas.com/read/2015/08/23/21110631/unpad15/12/2015> diakses pada 15 Desember 2015 pukul 16.10 WIB

<http://www.sinarharapan.co/news/read/150824078/dpr-tenaga-kerja-asing-harus-bisa-bahasa-indonesia> diakses pada 14 Januari 2016.

<http://www.hukumonline.com/berita/baca/hol6545/uu-no-25-tahun-1997-tentang-ketenagakerjaan-dicabut>, diakses pada 27 September 2002, pukul

<http://badanbahasa.kemdikbud.go.id/ukbi/v2/index.php/berita/106-tenaga-kerja-asing-dan-bahasa-indonesia>, diakses 20 Maret 2017 pukul 08.40 WIB.

<http://jateng.tribunnews.com/2017/08/02/data-terkini-jumlah-penduduk-indonesia-lebih-dari-262-juta-jiwa> diakses pada tanggal 2 Agustus 2017 pukul 09.41 WIB.

<http://business-law.binus.ac.id/2016/07/24/selayang-pandang-peraturan-ketenagakerjaan-dan-kepentingan-di-dalamnya>, diakses pada 24 juli 2016, pukul 06.44.

<http://www.cnnindonesia.com/nasional/20150901141500-20-75891/penolakan-atas-tenaga-kerja-asing-menguat-dalam-demo-buruh/> diakses pada 1 September 2015 pukul 14.15 WIB.

<http://www.mahkamahkonstitusi.go.id/index.php?page=web.Berita&id=11909> diakses pada 25 Agustus 2015, pukul 08.21 WIB.

